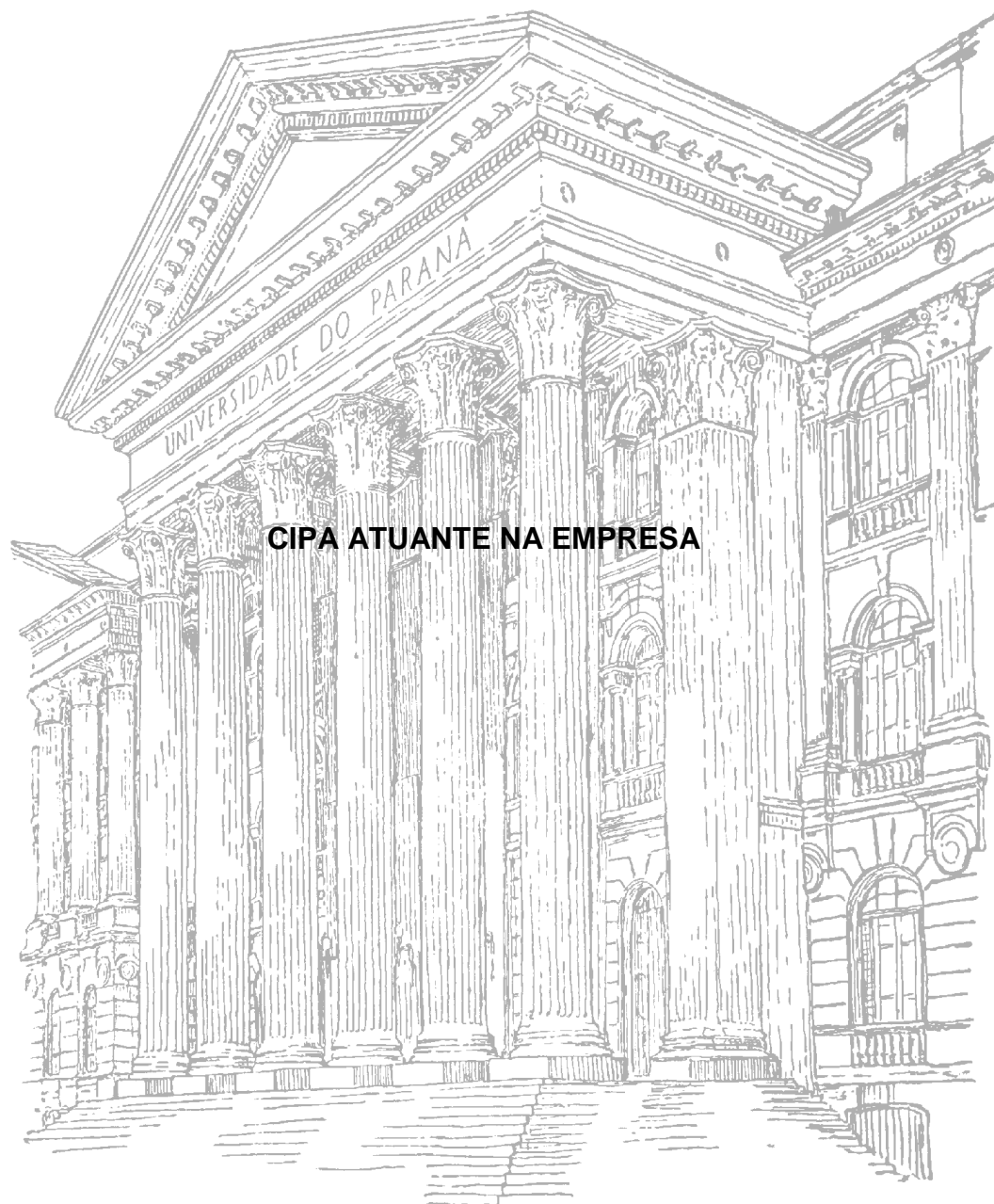


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ROSARIO RODRÍGUEZ



CIPA ATUANTE NA EMPRESA

CURITIBA

2010

ROSARIO RODRÍGUEZ

CIPA ATUANTE NA
EMPRESA

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentada à disciplina AT063 –
Estágio do Curso de Engenharia
Industrial Madeireira, Setor de
Ciências Agrárias, da Universidade
Federal do Paraná, como requisito
parcial para conclusão do Curso.

Orientador: Prof. Dr. Eliseu Lacerda.

Supervisor: Luiz Renato Amaral
Ribeiro

CURITIBA

2010

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, pois sem Ele, nada seria possível. Aos meus pais, Luis e Julieta, que me deram a vida com amor, pelo esforço, dedicação e compreensão, em todos os momentos desta caminhada.

Ao meu esposo Aroldo por sua paciência e todo seu carinho, sempre me apoiando e ajudando a resolver tudo, compartilhando comigo os momentos de tristezas e também de alegrias, nesta etapa que está sendo vencida.

A minha querida filha Helena, o sol do meu dia a dia, que tanto me inspira buscar meu crescimento profissional e pessoal, para a qual busco deixar exemplos de vida.

AGRADECIMENTO

Aos professores do curso de Engenharia Industrial Madeireira, especialmente ao Professor Eliseu Lacerda, pela contribuição, dentro de suas áreas, para o desenvolvimento desta monografia.

Ao professor Umberto Klock, pela sua dedicação e empenho que demonstrou no decorrer de todos esses anos de curso, com todos os alunos.

A toda equipe da Arauco, Planta Curitiba – PR, pela oportunidade do estágio curricular, dando suporte para colocar os meus conhecimentos teóricos em prática.

Agradecimentos especiais ao Sr. Luiz Renato, Engenheiro de Segurança do Trabalho e Joceli Maria de Oliveira Lemos, Presidente da CIPA, que me apoiaram em todos os momentos, fornecendo todas as informações necessárias ao desenvolvimento do meu trabalho.

A todos aqueles que, direta ou indiretamente, colaboraram para que este trabalho conseguisse atingir os objetivos propostos.

RESUMO

A nossa sociedade, cada vez mais preocupada com a qualidade de vida, amplia as discussões para dar visibilidade às ações de reconhecer e prevenir agravos nas situações de trabalho através da gestão de saúde, meio ambiente e segurança do trabalho. As abordagens apresentadas passam por métodos de padronização demonstrando principalmente que todo trabalhador diante das legislações apresentadas tem direito ao trabalho em condições seguras e saudáveis ao caráter e à natureza do trabalho.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) deve promover ações de controle e prevenção de riscos ambientais e doenças atribuídas ao trabalho, reconhecendo e avaliando os riscos, buscando formas de motivar os funcionários, ajudar a desenvolver e implementar programas de controle médico de saúde ocupacional e de prevenção de riscos ambientais, organizar treinamentos e, também, da participação de campanhas de prevenção, sempre com o apoio da direção da empresa.

O envolvimento de todos os funcionários na mudança da cultura organizacional, na conscientização, no comprometimento da força de trabalho, na prevenção de impactos ambientais, nos riscos de acidentes e de doenças ocupacionais, produzirá melhor eficiência operacional com responsabilidade social contínua.

SUMÁRIO

DEDICATÓRIA.....	ii
AGRADECIMENTO.....	iii
SUMÁRIO.....	v
LISTA DE FIGURAS.....	vi
LISTA DE TABELAS.....	vii
RESUMO.....	viii
1. INTRODUÇÃO.....	09
2. OBJETIVOS.....	10
3. HISTÓRICO DA EMPRESA.....	11
3.1 VALORES E OBJETIVOS	13
3.2 LINHA DE PRODUTO.....	14
3.2.1 TRUPAN - MDF.....	14
3.2.2 FAPLAC- AGLOMERADO.....	14
3.2.3 REVESTIMENTO BP- BAIXA PRESSÃO.....	15
3.3 SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO.....	15
3.4 FLUXOGRAMA MACRO DE PROCESSO PRODUTIVO.....	16
3.4.1 PÁTIO.....	17
3.4.2 PREPARAÇÃO DE CEPILHO.....	17
3.4.3 SECAGEM E CLASSIFICAÇÃO DAS PARTÍCULAS.....	19
3.4.4 ENCOLAGEM.....	20
3.4.5 FORMAÇÃO.....	20
3.4.6 PRENSAGEM.....	21
3.4.7 ESQUADREJAMENTO.....	22
3.4.8 CLIMATIZAÇÃO E LIXADEIRA.....	22
4. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	22
4.1 CIPA- COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES.....	22
4.2 HISTÓRICO DA CIPA.....	24
4.3 PREVENCIÓNISMO.....	26
4.4 ACIDENTE.....	29
4.4.1 CONCEITO LEGAL DE ACIDENTE DO TRABALHO.....	29
4.4.2 ACIDENTES DE TRAJETO (OU PERCURSO).....	30

4.4.3 INCIDENTE CRÍTICO (OU QUASE ACIDENTE).....	30
4.4.4 ATO INSEGURO.....	31
4.4.5 AMBIENTE INSEGURO.....	31
5 . NR-5 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES.....	31
6. MATERIAIS E MÉTODOS.....	41
6.1 GESTÃO 2009/2010.....	41
6.2 PREPARAÇÃO DA NOVA GESTÃO.....	41
6.3 PROGRAMAÇÃO DA CIPA GETÃO 2009/2010.....	43
7. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	44
7.1 MAPAS DE RISCO AMBIENTAIS.....	44
7.2 TREINAMENTOS.....	45
7.3 PALESTRAS.....	47
7.4 INVESTIGAÇÕES DE ACIDENTES E INCIDENTES.....	47
7.5 INSPEÇÕES NAS ÁREAS.....	48
7.6 FREQUÊNCIA DOS CIPEIROS.....	49
8. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES.....	51
9. ANEXOS.....	52
10. REFERÊNCIAS	60

LISTA DE FIGURAS

- FIGURA 1 – PRIMEIRA PLACA DE AGLOMERADO FABRICADO NO BRASIL
- FIGURA 2 – PLANTA JAGUARIAIVA (A) E PLANTA CURITIBA (B)
- FIGURA 3 – REFLORESTAMENTO PRÓPRIO DA ARAUCO (A) E (B)
- FIGURA 4 – SALA DE CONTROLE (A) E REFLORESTAMENTO PRÓPRIO DA ARAUCO (B)
- FIGURA 5 – CHAPA DE MDF (A) E VIRADOR DE PLACAS (B)
- FIGURA 6 – CHAPA DE AGLOMERADO
- FIGURA 7- CHAPA DE MDF REVESTIDO
- FIGURA 8 - FLUXOGRAMA DO PROCESSO PRODUTIVO DA ARAUCO – PLANTA CURITIBA
- FIGURA 9 - FLUXOGRAMA DO PROCESSO DE SECAGEM
- FIGURA 10 - FORNALHA VERTICAL LIV
- FIGURA 11 – PRÉ-SECAGEM LIV
- FIGURA 12 - TANQUES DE PREPARAÇÃO
- FIGURA 13 - FLUXOGRAMA DO PROCESSO DE FORMAÇÃO DO BOLO
- FIGURA 14 - FORMADORA
- FIGURA 15 – FORMADORA LIV
- FIGURA 16 - PROCESSO DE PRENSAGEM
- FIGURA 17- SERRA ESQUADREJADEIRA
- FIGURA 18- LIXADEIRA
- FIGURA 19 - MAPAS DE RISCOS (A) ANTES E (B) DEPOIS
- FIGURA 20 - TREINAMENTO DO PROCEDIMENTO DO FOCO
- FIGURA 21 - ESTATÍSTICA ANUAL DE SEGURANÇA DO TRABALHO (A) 2009 E (B) 2010
- FIGURA 22 - ACIDENTES SEM AFASTAMENTO (A) 2009 E (B) 2010
- FIGURA 23 - ACIDENTES SEM AFASTAMENTO (A) 2009 E (B) 2010
- FIGURA 24 - NOTIFICAÇÃO DE INCIDENTES (A) 2009 E (B) 2010
- FIGURA 25 - FREQUÊNCIA DOS CIPEIROS NAS REUNIÕES SEMANAIS (SEM OBRIGATORIEDADE) CIPA 2009/2010
- FIGURA 26 - FREQUÊNCIA DOS CIPEIROS NAS REUNIÕES MENSAS CIPA 2009/2010

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – REPRESENTANTES DO EMPREGADOR GESTÃO 2009/2010

TABELA 2 – REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS GESTÃO 2009/2010

TABELA 3 – PROGRAMAÇÃO DE PALESTRAS

1. INTRODUÇÃO

Os primeiros procedimentos preventivos ocorreram no início do século XX, nos Estados Unidos. Após a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 11 de abril de 1919, África, Ásia, Austrália e América Latina tiveram o nascimento de seus conselhos de segurança e higiene. A partir da 2ª Guerra Mundial, a situação dos trabalhadores não foi diferente em diversos países. As condições de trabalho mataram e mutilaram muitas pessoas. Com o objetivo de melhorar as condições de saúde e trabalho, a partir da década de 30, várias leis sociais foram criadas, dentre elas, ressalta-se a obrigatoriedade da formação de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA.

Os acidentes e as doenças, quando ocorrem, devem ser encaradas como uma forma de aprendizado, como uma oportunidade de melhoria. Portanto é de grande importância que os trabalhadores contribuam na prevenção de acidentes, seja como integrante da CIPA, ou mesmo, voluntário.

Setores que apresentam risco maior de acidentes devem ser representados na CIPA. Para tanto, é necessário que os membros da Comissão se conscientizem da importância de identificar os riscos existentes nos locais de trabalho, sugerindo medidas preventivas. A existência de leis, por mais bem elaboradas que sejam, não obriga o cidadão a se esforçar. Enquanto não for obrigado, direta ou indiretamente, é possível que ele não se desperte para a defesa da causa.

A CIPA, com seus participantes independentemente das funções profissionais que exerçam na empresa, existe para eliminar o acidente, buscando seu índice zero, no contexto do trabalho. Ainda que, idealmente, esse índice seja alcançado, jamais poderá desmobilizar-se ou acomodar-se pois, a vigilância frequente é requisito de uma CIPA.

2. OBJETIVOS

Este trabalho de conclusão de curso teve por objetivo descrever os métodos utilizados pela CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) da empresa Arauco do Brasil, planta Curitiba, no controle dos acidentes de trabalho, de modo a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador, conforme a Norma Regulamentadora 5 (NR5), buscando a integração dos colaboradores da fábrica, administrativos e terceirizados, e o enfoque no processo de ações educativas, na tentativa de minimizar situações de riscos de acidentes e que prejudicam a saúde ou limitam a qualidade de vida.

3. HISTÓRICO DA EMPRESA

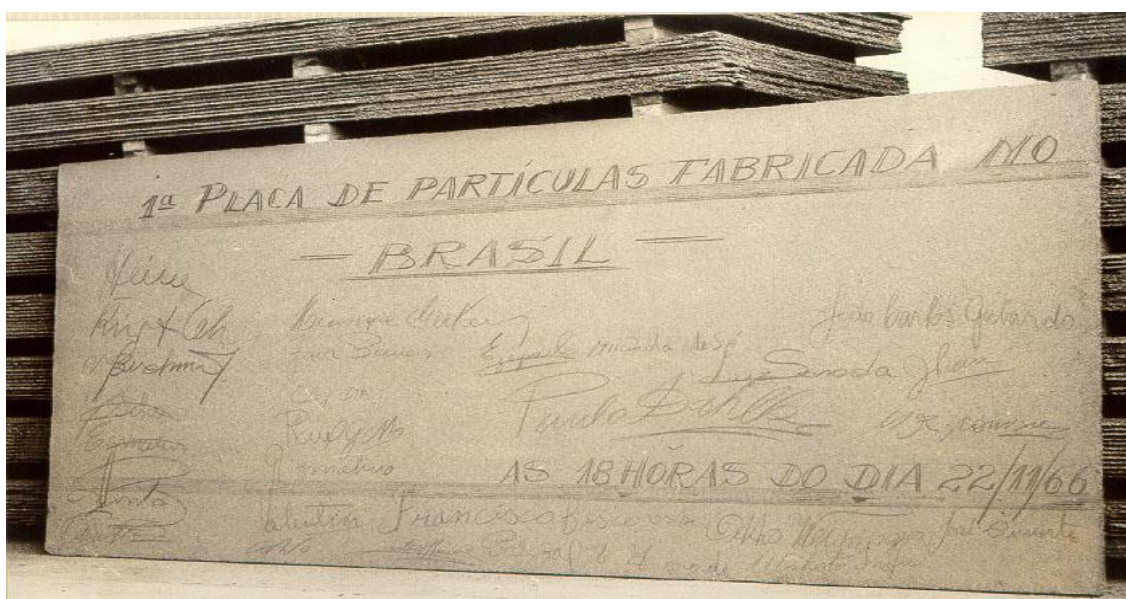
A Placas do Paraná S.A., hoje Arauco, faz parte da empresa chilena Celulosa Arauco y Constitución S.A. A Arauco é uma companhia comprometida com o desenvolvimento sustentável, com a preservação do meio ambiente e com a auto-suficiência em madeira.

A busca permanente pela excelência em tudo que faz e pela máxima satisfação de seus clientes é à base de todas as atividades do Grupo. É assim, primando pela qualidade em todas as suas áreas de atuação, que a Arauco vem desenvolvendo pelos produtos e serviços ao longo de sua existência, os quais se transformam em paradigma a boa qualidade em sua indústria.

Em 1966, o pioneirismo fez da antiga Placas do Paraná S.A o primeiro fabricante de painéis de madeira aglomerada do Brasil, revolucionando a indústria moveleira da época. Sem impor qualquer prejuízo à preservação das matas nativas, o painel de madeira aglomerada chegou para resolver o sério problema de escassez que, então, inibia a produção de móveis no país, apesar de o mercado consumidor estar em franca expansão.

Desde então, a Placas do Paraná S.A, hoje Arauco, transformou-se em um centro de excelência, produzindo, hoje, 330.000 metros cúbicos anuais de painéis de madeira aglomerada, com e sem revestimento, reconhecidos pela indústria moveleira como os melhores do mercado.

FIGURA 1 – PRIMEIRA PLACA DE AGLOMERADO FABRICADO NO BRASIL.



Em fins de setembro de 2001, a Arauco pôs em funcionamento uma fábrica de MDF que representa o modelo em tecnologia. Sua capacidade anual de 280 mil metros cúbicos de produção confirma o seu compromisso com o crescimento, a excelência e a modernidade da indústria moveleira. Além disso, outros segmentos industriais, tais como o da construção civil e embalagens também se beneficiarão da excelência do Trupan MDF.

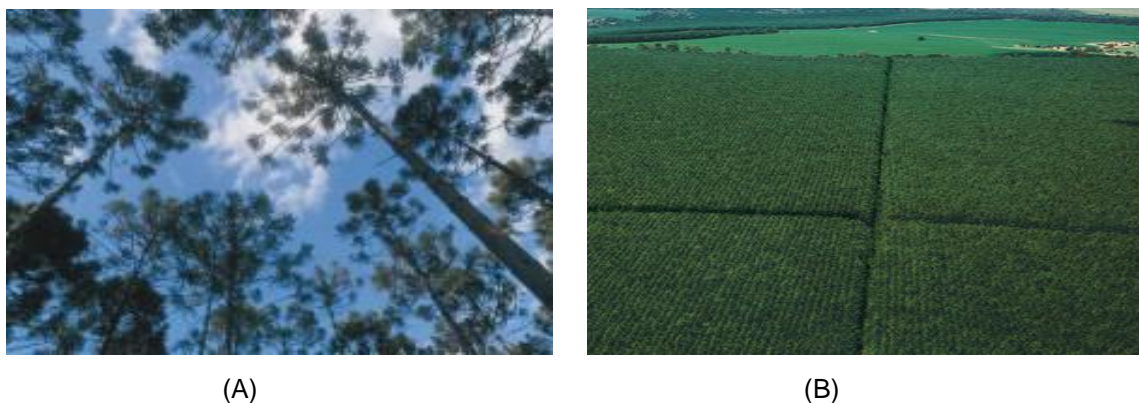
FIGURA 2 – PLANTA JAGUARIAIVA (A) E PLANTA CURITIBA (B)



Em março de 2005, a Celulosa Arauco y Constitución S.A adquiriu do Grupo Louis Dreyfus, a totalidade das operações florestais e industriais da Placas do Paraná S.A.

Para garantir, desde a origem, a qualidade de seus produtos, a Arauco mantém mais de 43.000 hectares de reflorestamentos próprios, com milhões de árvores em diferentes estágios de crescimento. Com esse trabalho, a empresa tem assegurado sua auto-suficiência em madeira, além de desempenhar importante papel na preservação e recuperação de nossas matas naturais.

FIGURA 3 – REFLORESTAMENTO PRÓPRIO DA ARAUCO (A) E (B)



Além das atividades de plantio, manejo e extração de madeira para industrialização, a Arauco, por meio de seu Projeto Floresta Natural, realiza experimentos para a introdução e desenvolvimento de novas espécies, promove melhorias genéticas para a produção de sementes de alta qualidade e cria as condições necessárias para a manutenção da flora e da fauna nativas em suas áreas de preservação ambiental. Aliado aos investimentos em melhoria genética e total compromisso com a preservação e recuperação da flora e da fauna nativas, resultaram na conquista da certificação FSC (Forest Stewardship Council) em Manejo Florestal e Cadeia de Custódia, sendo o selo verde mais reconhecido mundialmente atesta que a madeira utilizada pela empresa tem origem em florestas manejadas de forma ambientalmente adequada, socialmente justa e economicamente viável.

FIGURA 4 – SALA DE CONTROLE (A) E REFLORESTAMENTO PRÓPRIO DA ARAUCO (B)



(A)



(B)

3.1 VALORES E OBJETIVOS

- Buscar a excelência no atendimento das necessidades de seus clientes, solucionando os problemas com ética, liderança, inovação e qualidade;
- Utilizar recursos florestais renováveis, preservando e restaurando as matas nativas;
- Manter a fauna, a flora e os mananciais em completa harmonia com o meio ambiente;
- Inovar e aceitar desafios cada vez maiores, utilizando sempre avançada tecnologia de produção e de gestão empresarial;

- Gerar riquezas, aproximar e desenvolver pessoas, assegurar retornos adequados para seus acionistas e participar da construção do futuro.

3.2. LINHA DE PRODUTOS

3.2.1 TRUPAN - MDF (*Medium Density Fiberboard*)

Painel de fibra de madeira de média densidade, fabricado a partir de fibras de *Pinus taeda*, aglutinadas com resinas sintéticas através da ação de calor e pressão.

As chapas de MDF são altamente versáteis, homogêneas, fáceis de cortar, usinar e moldar, com acabamento e densidade uniformes. Devido a essas características, são recomendadas para a fabricação de móveis em geral, pisos, rodapés, pés de mesa, almofadas de portas, divisórias, lambris, forros, caixas de som e outras aplicações diversas na construção civil, tanto em larga escala quanto em processos artesanais ou de marcenaria.

FIGURA 5 – CHAPA DE MDF (A) E VIRADOR DE PLACAS (B)



(A)



(B)

3.2.2 FAPLAC - *Aglomerado*

Painel fabricado a partir de partículas de *Pinus taeda* aglutinadas com resinas sintéticas, consolidadas através da ação de calor e pressão.

O aglomerado tem extraordinária estabilidade dimensional e resistência ao empenamento, além de ser homogêneo e maciço. Pode ser cortado e trabalhado em qualquer direção, pois a chapa mantém as mesmas características na largura e no comprimento.

Recomendado para a indústria de transformação é hoje a principal matéria-prima para a indústria moveleira que, com os avançados equipamentos,

tem alcançado um extraordinário aumento na produção de móveis, gerando produtos cada vez mais bem elaborados e com menor custo ao cliente final.

FIGURA 6 – CHAPA DE AGLOMERADO



3.2.3 REVESTIMENTOS BP – Baixa Pressão

Os painéis de MDF e aglomerado podem ser revestidos com folhas celulósicas impregnadas com resina melamínica, revestimento conhecido como BP ou baixa pressão. Esse revestimento confere ao painel excepcional resistência à abrasão e ao ataque de produtos químicos, características que tornam este painel recomendado para a fabricação de móveis de escritório, armários, estantes, cozinhas, forros, caixas de som e outras aplicações diversas na construção civil, tanto em larga escala quanto em processos artesanais ou de marcenaria.

FIGURA 7 – CHAPAS DE MDF REVESTIDOS COM PADRÕES DE CORES SÓLIDAS (A) E CHAPAS DE AGLOMERADO COM PADRÕES DE CORES MADEIRADOS (B)



(A)



(B)

3.3 SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO.

Sustentado pelos quatros pilares da Arauco no Brasil - Valor para o acionista; Respeito ao Meio Ambiente; Segurança para as pessoas e instalações

e Relação com a Comunidade, a Arauco deu início, em outubro de 2005, a implantação do Sistema de Gestão Integrado, baseado nas normas ISO 9001 - Qualidade, ISO 14001 – Meio Ambiente e OHSAS 18001 – Segurança e Saúde Ocupacional.

Tendo em vista sua contribuição no desenvolvimento econômico e social das comunidades e das partes interessadas, a Arauco estabelece como suas principais diretrizes:

- reduzir de forma contínua os riscos de acidentes e danos à saúde dos colaboradores;
- trabalhar comprometido com o meio ambiente, gerenciando seus impactos ambientais e de um modo especial, seus efluentes e suas emissões atmosféricas;
- atender à legislação vigente e os compromissos contratuais assumidos;
- melhorar continuamente os processos, produtos e serviços, buscando atender às necessidades dos clientes, acionistas, fornecedores, colaboradores e da comunidade;
- participar e estimular o desenvolvimento de projetos socioambientais nas comunidades.

3.4 FLUXOGRAMA MACRO DO PROCESSO PRODUTIVO

FIGURA 8 - FLUXOGRAMA DO PROCESSO PRODUTIVO DA ARAUCO – PLANTA CURITIBA



3.4.1 PÁTIO

Para a produção do aglomerado são utilizados diversos tipos de matéria prima como:

- **Toras**

As toras advindas de reflorestamento próprio são separadas no pátio segundo suas características como tamanho, diâmetro, espécie e umidade.

- **Maravalha**

Partículas finas de madeira prontas para utilização no processo e com baixo teor de umidade.

- **Cavacos**

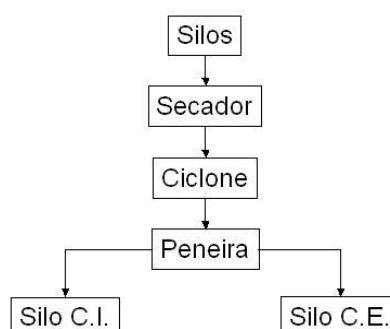
Partículas mais espessas de madeira com um teor de umidade maior. É necessária a diminuição destas partículas para utilização no processo.

3.4.2 PREPARAÇÃO DE CEPILHO

O processo conhecido como cepilhamento, pode ser definido como gerador de partículas para produção do aglomerado. Este processo de produção de partículas varia de acordo com o tipo de matéria-prima a ser utilizada (toras, maravalha, cavaco), porém, no final desta etapa do processo, temos apenas um produto final, ou seja, as partículas necessárias para a próxima etapa, a secagem.

3.4.3 SECAGEM E CLASSIFICAÇÃO DAS PARTÍCULAS

FIGURA 9 - FLUXOGRAMA DO PROCESSO DE SECAGEM



A Secagem e a classificação das partículas estão divididas em 3 linhas (Linhas III,IV,V) e um total de cinco secadores com características construtivas e operacionais similares.

➤ **Linha III**

O processo de secagem inicia-se nos silos SHW7, SHW4 e SHW5. As partículas são retiradas dos silos através de rosca sem fim e caem nas transportadoras de aletas TA 07 e TA08.

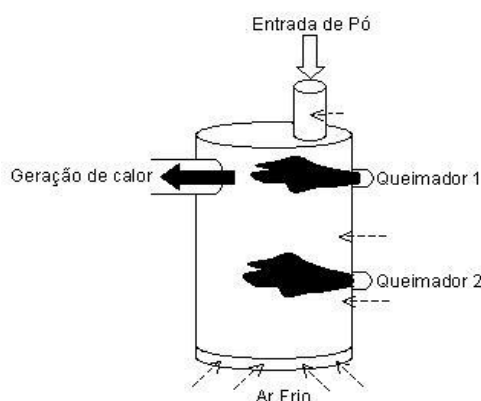
Na linha III, o calor é produzido em fornalha horizontal dotada de um maçarico para queima de gás natural e possui sistema de injeção de pó, na horizontal (pó advindo de um silo de pó).

➤ **Linha IV**

As partículas são retiradas dos silos SHW4 e SHW7 por uma rosca sem fim e caem em uma transportadora de aleta TA-25 seguindo para TA-12 passando por uma válvula rotativa e entrada no tambor do secador.

Na linha IV, o calor é produzido em fornalha vertical dotada de dois maçaricos para queima de gás natural e possui sistema de injeção de pó na vertical (pó advindo de um silo de pó, localizado próximo à fornalha).

FIGURA 10 - FORNALHA VERTICAL

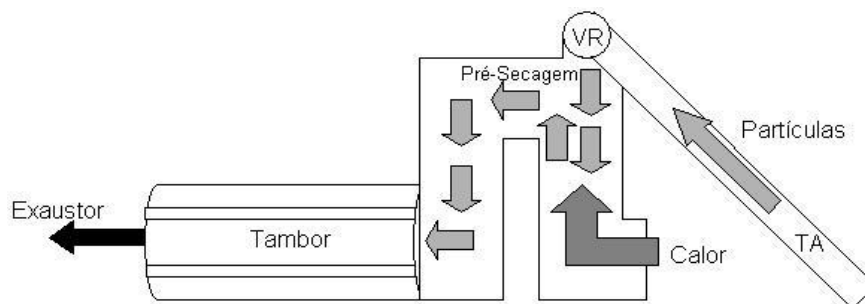


➤ **Linha V**

A linha V é alimentada por dois secadores, os secadores V e VI e o processo de secagem inicia-se no silo SHW8, onde duas roscas sem fim retiram o material. Cada rosca envia material para uma transportadora de aletas (TA).

Uma TA transporta o material até uma válvula rotativa que introduz o material no processo de secagem propriamente dito. O secador VI é o único que possui uma espécie de pré-secagem pois, antes de entrar no tambor, as partículas já recebem o ar quente que as impulsiona para dentro do tambor.

FIGURA 11 - PRÉ SECAGEM



3.4.4 ENCOLAGEM

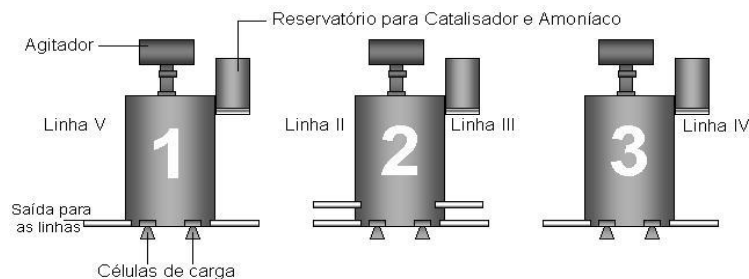
➤ Cozinha de cola

O processo do cozimento de cola começa com o recebimento dos ingredientes para formulação da cola.

Dos tanques de recebimento, os ingredientes são todos bombeados para um andar superior, onde se localiza o reservatório pulmão.

Através da gravidade, os ingredientes são dosados no tanque de preparação e as quantidades são dosadas de acordo com células de carga posicionadas abaixo dos tanques.

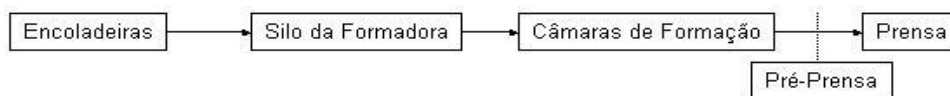
FIGURA 12 - TANQUES DE PREPARAÇÃO



Os tanques de preparação preparam as bateladas de acordo com a camada externa ou interna e conforme a linha (III, IV e V).

3.4.5 FORMAÇÃO

FIGURA 13 - FLUXOGRAMA DO PROCESSO DE FORMAÇÃO DO BOLO



Na linha III a formação ocorre através de um sistema multicamadas, onde estas camadas são formadas através de separação por ar e peneiras.

A linha IV é a mais complexa, pois possui um sistema de separação de camada interna e externa e um sistema supervisório onde o operador tem maior controle do processo de formação.

A formação ocorre através de um sistema multicamadas, onde estas camadas são formadas através de separação por ar e peneiras.

FIGURA 14 - FORMADORA

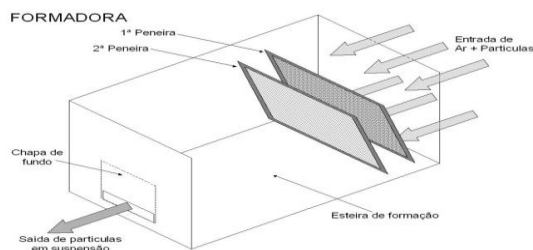
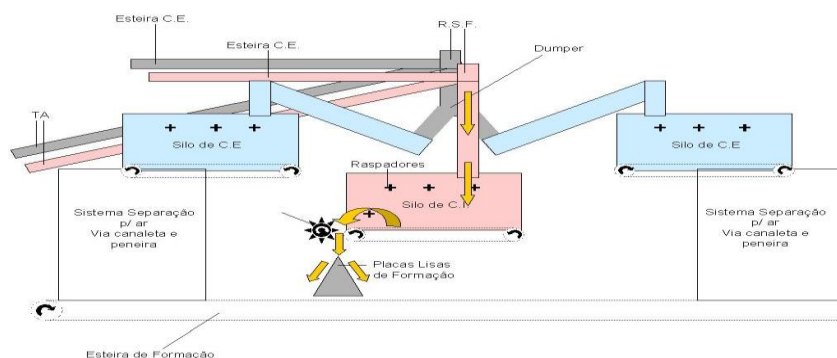


FIGURA 15 – FORMADORA LIV

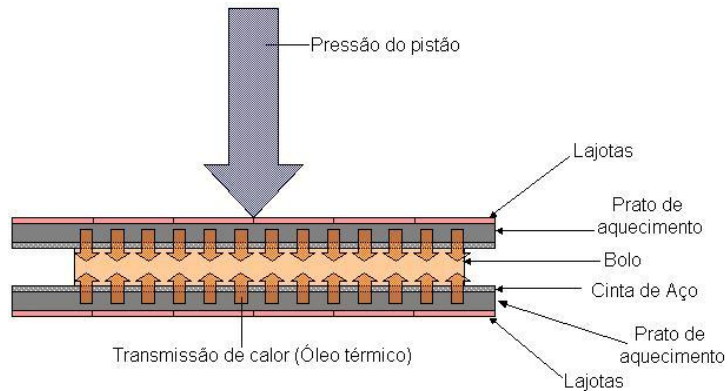


3.4.6 PRENSAGEM

O processo de prensagem é o mesmo para todas as linhas, porém as prensas possuem suas particularidades. O bolo é colocado nas prensas através da cinta de aço. Dentro da prensa, o bolo sofre interações com relação direta a

tempo, pressão e temperatura, sendo que estes fatores possuem relação direta com a qualidade e espessura do produto final.

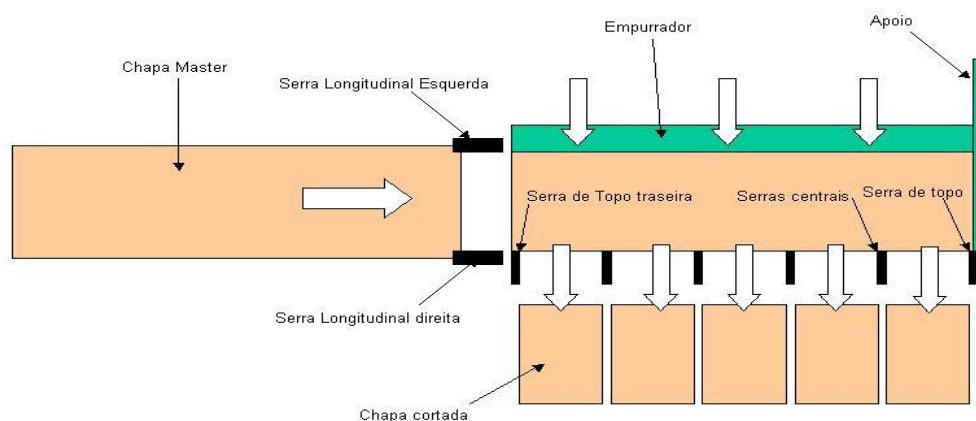
FIGURA 16 - PROCESSO DE PRENSAGEM



3.4.7 ESQUADREJAMENTO

O corte das chapas inicia-se quando do resfriador a chapa é transportada sobre uma pista de rolos e em seguida entra no sistema de corte.

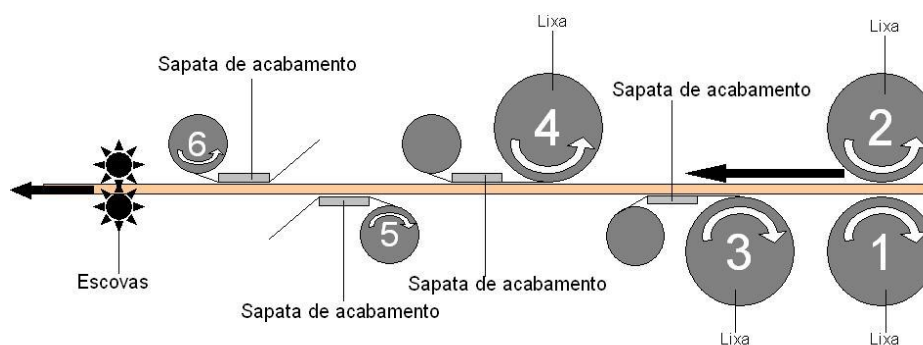
FIGURA 17 - SERRA ESQUADREJADEIRA



Os processos de corte das diferentes linhas são muito semelhantes, porém se diferem pelo número de serras. Na linha V possui cinco serras centrais e nas linhas III e IV possuem quatro serras centrais.

3.4.8 CLIMATIZAÇÃO E LIXADEIRA

FIGURA 18 - LIXADEIRA



O material das serras é levado através de empilhadeira para o setor de climatização onde permanece por 48 horas. Após este tempo, o material é alimentado na lixadeira e o processo inicia-se em uma mesa elevadora. Um empurrador introduz o material na linha de lixamento ocorrendo à passagem por um detector de metais e depois, sua entrada na lixadeira. Depois de lixado e classificado, o material é embalado e entra em estoque para expedição.

4. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

4.1 CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é um instrumento de que os trabalhadores dispõem para tratar da prevenção de acidentes do trabalho, das condições do ambiente do trabalho e de todos os aspectos que afetam sua saúde e segurança. A CIPA é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos artigos 162 a 165 e pela Norma Regulamentadora 5 (NR-5), contida na Portaria 3.214 de 08.06.78 baixada pelo Ministério do Trabalho, sendo um instrumento de prevenção que surgiu a partir de uma sugestão de trabalhadores de diversos países reunidos na Organização Internacional do Trabalho (OIT), onde, recomendaram a criação dos Conselhos de Seguridade para grupos de 20 trabalhadores. Nos mais de 150 países atualmente filiados à OIT existem órgãos com diferentes nomes, mas com uma só função: preservar a integridade física do trabalhador.

A OIT foi fundada em 1919, fruto da conferência da Paz, após a primeira Guerra Mundial, através do Tratado de Versalhes que em sua clausula XIII,

expressa: “a criação de uma Organização Internacional de Trabalho, com sede em Genebra, Suíça”

A organização da CIPA é obrigatória nos locais de trabalho seja qual for sua característica - comercial, industrial, bancária, com ou sem fins lucrativos, filantrópica ou educativa e empresas públicas, desde que tenham o mínimo legal de empregados regidos pela CLT conforme o quadro 1 da NR-5. A CIPA é composta por representantes titulares do empregador e dos empregados e seu número de participantes deve obedecer as proporções mínimas estabelecidas no quadro 1 da NR-5. O grau de risco no local de trabalho também é levado em conta para a organização da CIPA. Assim, por exemplo, para uma empresa madeireira, (Grau 3), basta contar com 20 empregados para ter uma CIPA organizada.

Os representantes do empregador são designados por ele, enquanto que os dos empregados são eleitos em votação secreta representando, obrigatoriamente, os setores de maior risco de acidentes e com maior número de funcionários. A votação deve ser realizada em horário normal de expediente e tem que contar com a participação, de no mínimo a metade mais um, do número de funcionários de cada setor. A lista de votação assinada pelos eleitores deve ser arquivada por um período mínimo de três anos, na empresa. A lei confere à DRT (Delegacia Regional do Trabalho) como órgão de fiscalização competente, tendo o poder de anular uma eleição quando for constatada qualquer tipo de irregularidade na sua realização.

Os candidatos mais votados assumem a condição de membros titulares. Em caso de empate, assume o candidato que tiver maior tempo de trabalho na empresa. Os demais candidatos assumem a condição de suplentes, de acordo com a ordem decrescente de votos recebidos. Os candidatos votados não eleitos como titulares ou suplentes devem ser relacionados na ata da eleição, em ordem decrescente de votos, possibilitando uma futura nomeação. A CIPA deve contar com tantos suplentes quantos forem os titulares sendo que estes não poderão ser reconduzidos por mais de dois mandatos consecutivos.

A estrutura da CIPA é composta pelos seguintes cargos: Presidente (indicado pelo empregador); Vice-Presidente (nomeado pelos representantes dos empregados, entre os seus titulares); Secretário e suplente (escolhidos de comum

acordo pelos representantes do empregador e dos empregados). Cabe ao Ministério do Trabalho, através das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs) fiscalizar a organização das CIPAs. A que não cumprir a lei será autuada por infração ao disposto no artigo 163 da CLT, sujeitando-se à multa prevista no artigo 201 desta mesma legislação.

4.2 HISTÓRICO DA CIPA

Não se sabe ao certo quando o homem começou a se preocupar com os acidentes e doenças relacionadas com o trabalho, mas foi com a Revolução Industrial ocorrida na Inglaterra, no final do séc. XVIII e com o aparecimento das máquinas de tecelagem, movidas a vapor, que a ocorrência de acidentes aumentou.

A produção, que antes era artesanal e doméstica, passa a ser realizada em fábricas mal ventiladas, com ruídos altíssimos e em máquinas sem proteção. Mulheres, homens e principalmente crianças, foram as grandes vítimas.

A primeira legislação no campo da proteção ao trabalhador, "Lei das Fábricas", surgiu na Inglaterra em 1833, determinando limites de idade mínima e jornada de trabalho.

No Brasil, onde a industrialização tomou impulso a partir da 2ª Guerra Mundial, a situação dos trabalhadores não foi diferente a de outros países: nossas condições de trabalho mataram e mutilaram muitas pessoas. Com o objetivo de melhorar as condições de saúde e trabalho, a partir da década de 30, várias leis sociais foram criadas, dentre elas, ressalta-se a obrigatoriedade da formação de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA.

Originada durante o governo do presidente Getúlio Vargas, em 1944, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA completou 65 anos de existência no último dia 10 de novembro de 2009. Coube a ela o mérito pelos primeiros passos decisivos para a implantação da prevenção de acidentes do trabalho, no Brasil.

A CIPA surgiu quando a sociedade e alguns empresários já tinham detectado a necessidade de se fazer alguma coisa para prevenir acidentes do trabalho no Brasil. Em 1941, no Rio de Janeiro, foi fundada a Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes (ABPA). Outras experiências também já

existiam, como das empresas estrangeiras de geração e distribuição de energia elétrica, Light and Power, em São Paulo e no Rio de Janeiro, que há anos já possuíam Comissões de Prevenção de Acidentes. Outros méritos da existência da CIPA são demonstrar que os acidentes de trabalho não eram ficção e criar a necessidade de ações prevencionistas além das que constavam como sua obrigação.

A CIPA tem sua origem no artigo 82 do Decreto-Lei 7.036, de 10 de novembro de 1944.

O artigo 82 deste Decreto-lei foi à certidão de nascimento da CIPA e seu texto diz o seguinte: "Art. 82. Os empregadores, cujo número de empregados seja superior a 100, deverão providenciar a organização, em seus estabelecimentos, de comissões internas, com representantes dos empregados, para o fim de estimular o interesse pelas questões de prevenção de acidentes, apresentar sugestões quanto à orientação e fiscalização das medidas de proteção ao trabalho, realizar palestras instrutivas, propor a instituição de concursos e prêmios e tomar outras providências tendentes a educar o empregado na prática de prevenir acidentes."

CIPA foi a primeira grande manifestação de atividades preventivas de acidentes do trabalho no Brasil, assim como o primeiro movimento de âmbito nacional e de caráter prático, tanto da parte das autoridades que criaram dispositivos legais para o funcionamento das CIPA's como da parte de empresas privadas que passaram a organizá-las em seus estabelecimentos.

Em 19 de junho de 1945, foi baixada a Portaria nº 229, que deu a primeira regulamentação da comissão recém-criada. A segunda regulamentação da CIPA se deu pela Portaria nº 155, de 27 de novembro de 1953. A terceira regulamentação veio com a Portaria nº 32, de 29 de novembro de 1968. A Quarta regulamentação da CIPA veio com a Portaria nº 3456, de 3 de agosto de 1977. Em 22 de dezembro de 1977, foi sancionada a Lei 6.514 que oficializava mais uma revisão no Capítulo V da CLT, onde a CIPA ganhou mais ênfase nos enunciados dos artigos 163, 164 e 165 da CLT.

Em 8 de junho de 1978, foi baixada a Portaria nº 3214, que revogou todas as portarias anteriores, em vigor, sobre assuntos de segurança. A Portaria nº

3214 ainda aprovou e expediu 28 novas Normas Regulamentadoras, dentre elas a da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, identificada pelo código NR-5.

A obrigação legal de instalação da CIPA nas empresas passou a integrar em 1967 a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, por força do Decreto-lei no 229, de 26 de fevereiro de 1967, modificando profundamente o texto do capítulo V, Título II, da CLT, que trata de assuntos de segurança e higiene do trabalho, enfatizando a organização de CIPA nas empresas, pois agora passou a fazer parte de Lei maior de proteção ao trabalhador.

A Regulamentação através da Lei 6.514, de 22 de dezembro de 1977 – Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à Segurança e Medicina do Trabalho.

A Portaria 3.214 de 08 de junho de 1978 – Aprova as Normas Regulamentadoras – NRs – do Capítulo V do Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

A atual Portaria de número 08, de 22 de fevereiro de 1999 foi publicada no Diário Oficial da União do dia 24/02/99.

4.3 PREVENCIÓNISMO

Segundo HEMÉRITAS (1981), a Segurança do Trabalho, para ser entendida como prevenção de acidentes na indústria, deve preocupar-se com a preservação da integridade física do trabalhador e também precisa ser considerada como fator de produção. Os acidentes, provocando ou não lesão no trabalhador, influenciam negativamente na produção através da perda de tempo e de outras conseqüências que provocam, como eventuais perdas materiais, diminuição da eficiência do trabalhador acidentado ao retornar ao trabalho e de seus companheiros, devido ao impacto provocado pelo acidente, aumento da renovação de mão-de-obra, elevação dos prêmios de seguro de acidente, moral dos trabalhadores afetado, qualidade dos produtos sacrificada.

De acordo com SOTO (1978), as cifras correspondentes aos acidentes do trabalho representam um entrave ao plano de desenvolvimento sócio-econômico de qualquer país, cifras estas que se avolumam sob a forma de gastos com assistência médica e reabilitação dos trabalhadores incapacitados, indenizações e pensões pagas aos acidentados ou suas famílias, prejuízos financeiros

decorrentes de paradas na produção, danos materiais aos equipamentos, perdas de materiais, atrasos na entrega de produtos e outros imprevistos que prejudicam o andamento normal do processo produtivo.

Desta forma, de algumas décadas passadas até nossos dias, estudiosos dedicaram-se ao estudo de novas e melhores formas de se preservar a integridade física do homem e do meio em que atua, através do controle e o que é mais importante, da prevenção dos riscos potenciais de acidentes.

Assim, em diversos países surgiram e evoluíram ações voltadas, inicialmente, à prevenção de danos causados às pessoas provenientes de atividades laborais. Foram elaboradas normas e disposições legais com o fim social de reparação de danos às lesões pessoais. Surge o seguro social, realizando, até hoje, ações assegurando o risco de acidentes, ou seja, o risco de lesões.

Entretanto, a medida que a preocupação quanto a reparação das lesões aumentava, estudiosos como H.W. Heinrich e Roland P. Blake apontavam com outro enfoque, onde além de assegurar o risco de lesões, indicavam a importância de ações que tendessem a prevenir os acidentes antes de eles se tornarem um fato.

Juntamente ao seguro social, começaram então a se desenvolver estudos, e foram criadas técnicas que propiciaram a evolução do prevencionismo.

Um dos primeiros e significativos avanços no controle e prevenção de acidentes foi a teoria de Controle de Danos concretizada nos estudos de Bird e complementada pela teoria de Controle Total de Perdas de Fletcher. Com a Engenharia de Segurança de Sistemas introduzida por Hammer, surgem as técnicas de análise de riscos com o que hoje se tem de melhor em prevenção. A visão do acidente sobe a um patamar onde o homem é o ponto central, rodeado de todos os outros componentes que formam um sistema como equipamentos, materiais, instalações, qualidade, meio ambiente e a preservação à natureza. Cabe ressaltar que ao se buscar o objetivo abrangente da prevenção e controle de perdas, quer pelo Controle de Danos, Controle Total de Perdas ou Engenharia de Segurança de Sistemas, busca-se mais intensamente a proteção do homem.

Durante a Segunda Guerra Mundial, o movimento prevencionista realmente toma forma, pois foi quando se pôde perceber que a capacidade industrial dos

países em luta seria o ponto crucial para determinar o vencedor, capacidade esta, mais facilmente adquirida com um maior número de trabalhadores em produção ativa. A Higiene e Segurança do Trabalho transformaram-se, definitivamente, numa função importante nos processos produtivos.

Nos países da América Latina, a exemplo da Revolução Industrial, a preocupação com os acidentes do trabalho e doenças ocupacionais também ocorreu mais tardiamente, sendo que no Brasil os primeiros passos surgem no início da década de 30.

A industrialização no Brasil é lenta e a passagem do artesanato à indústria é demorada. Traçando um pequeno histórico da legislação trabalhista brasileira, destacamos:

- ✓ Em 15 de janeiro de 1919 é promulgada a primeira Lei (3724) sobre Acidente de trabalho, já com o conceito do risco profissional. Esta Lei é alterada em 5 de março do mesmo ano pelo Decreto 13.493 e em 10 de julho de 1934, pelo Decreto 24.637. Em 10 de novembro de 1944 é revogada pelo Decreto Lei 7.036 que dá às autoridades do Ministério do Trabalho a incumbência de Fiscalizar a Lei dos Acidentes do Trabalho.
- ✓ Em 01 de maio de 1943 houve a publicação do Decreto Lei 5.452 que aprovou a CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, cujo capítulo V refere-se a Segurança e Medicina do Trabalho;
- ✓ Em 1953, a Portaria 155 regulamenta e organiza as CIPA's e estabelece normas para seu funcionamento;
- ✓ A Portaria 319, de 30 de dezembro de 1960, regulamenta o uso dos EPI's.
- ✓ Em 28 de fevereiro de 1967, o Decreto Lei 7036 foi revogado pelo Decreto Lei n.º 293.
- ✓ A Lei 5.136 – Lei de Acidente de Trabalho – surgem em 14 de setembro de 1967.
- ✓ Em 1968, a Portaria 32 fixa as condições para organização e funcionamento das CIPA's nas Empresas.
- ✓ Em 1972, a Portaria 3.237 determina obrigatoriedade do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho.(SESMT).
- ✓ Em 22 de dezembro de 1977, é aprovada a Lei 6.514 que modifica o Capítulo V da CLT.

- ✓ Em 08 de junho de 1978, a Lei 6.514 é interpretada pela Portaria 3.214.
- ✓ Em 27 de novembro de 1985, a Lei 7.140 dispõe sobre a Especialização de Engenheiros e Arquitetos, em Engenharia de Segurança.
- ✓ Em 17 de março de 1985, a Portaria 05 constitui a Comissão Nacional de Representantes de Trabalhadores para Assuntos de Segurança do Trabalho.
- ✓ Em 1973, a Lei 5.889 e a Portaria 3.067 de 12 de abril de 1988, aprovam as Normas Regulamentadoras Rurais relativas à Segurança do Trabalho Rural.
- ✓ Em 05 de outubro de 1988, a Constituição do Brasil nas Disposições Transitórias, Art. 10 item II, garante aos membros da CIPA a estabilidade de emprego.

4.4 ACIDENTE

Acidentes são todos acontecimentos inesperáveis ou não dos quais resultam ferimento, dano, estrago, prejuízo, avaria, ruína. Nesse sentido, é muito importante ressaltar que um acidente não é simples obra do acaso e pode trazer consequências indesejáveis.

Todo acidente tem uma causa definida, por mais imprevisível que pareça ser. Os acidentes, em geral, são o resultado de uma combinação de fatores, entre eles, falhas humanas e falhas materiais, que podem acontecer em casa, no lazer, no ambiente de trabalho e nas inúmeras locomoções que fazemos de um lado para o outro, para cumprir nossas obrigações diárias.

Um acidente ocorrerá quando houver a realização das condições de risco em conjunto com uma ou mais pré-condições críticas na atividade, que favorecem a ocorrência do evento. As pré-condições críticas na atividade são influenciadas pelos modos de conduta das pessoas e pela atividade em si e delas depende se o evento será um acidente ou quase-acidente.

4.4.1 CONCEITO LEGAL DE ACIDENTE DO TRABALHO

Numa sociedade democrática, as leis existem para delimitar os direitos e os deveres dos cidadãos. Qualquer pessoa que sentir que seus direitos foram desrespeitados pode recorrer à Justiça para tentar obter reparação, por perdas e danos sofridos em consequência de atos ou omissões de terceiros.

As decisões da Justiça são tomadas com base nas leis em vigor, definido pelo Decreto nº 611/92 de 21 de julho de 1992, que diz: Art. 139 – “Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou ainda, pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a morte, a perda ou redução da capacidade do trabalhador. Portanto, qualquer acidente que ocorrer com um trabalhador, estando ele a serviço de uma empresa, ou não, é considerado acidente do trabalho.

4.4.2 ACIDENTES DE TRAJETO (OU PERCURSO)

São os que ocorrem no percurso da residência para o trabalho ou do trabalho para a residência, até o dobro do tempo normal de deslocamento. O trabalhador está protegido pela legislação que dispõe sobre acidentes do trabalho. Também é considerada como acidente do trabalho, qualquer ocorrência que envolva o trabalhador no trajeto para casa, ou na volta para o trabalho, no horário do almoço e quando o trabalhador sofre algum acidente fora do local e horário de trabalho, no cumprimento de ordens ou na realização de serviço da empresa. Se o trabalhador sofrer qualquer acidente, estando em viagem a serviço da empresa, não importa o meio de condução utilizado, ainda que seja de propriedade particular, estará amparado pela legislação que trata de acidentes do trabalho, havendo remuneração direta ou indiretamente considera-se acidente de trabalho.

4.4.3 INCIDENTE CRÍTICO (OU QUASE-ACIDENTE)

É qualquer evento ou fato negativo com potencialidade para provocar dano. Também chamados quase-acidentes, caracterizam uma situação em que não há danos macroscópicos ou visíveis. Dentro dos incidentes críticos, estabelece-se uma hierarquização na qual baseiam as ações prioritárias de controle. Na escala hierárquica, receberão prioridade aqueles incidentes críticos que, por sua ocorrência, possam afetar a integridade física dos recursos humanos do sistema de produção.

4.4.4 ATO INSEGURO

São comportamentos apresentados pelo trabalhador que podem levá-lo a sofrer um acidente. Os atos inseguros são praticados por trabalhadores, por exemplo, que desrespeitam regras de segurança, tendo sido treinado neste sentido, ou ainda, que têm um comportamento contrário à prevenção.

4.4.5 AMBIENTE INSEGURO

São deficiências, defeitos ou irregularidades técnicas na empresa que constituem riscos para a integridade física do trabalhador, para sua saúde e para os bens materiais da empresa. O ambiente inseguro é entendido como defeitos de instalações ou de equipamentos, má iluminação, excesso de calor ou frio, umidade, gases, vapores e poeiras nocivos e muitas outras condições insatisfatórias do próprio ambiente de trabalho.

5. NR 5 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

✓ DO OBJETIVO

5.1 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA – (NR-5) tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

✓ DA CONSTITUIÇÃO

5.2 Devem constituir CIPA, por estabelecimento e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

5.3 As disposições contidas nesta NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos e às entidades que lhes tomem serviços, observadas as disposições estabelecidas em Normas Regulamentadoras de setores econômicos específicos.

5.4 A empresa que possuir em um mesmo município dois ou mais estabelecimentos deverá garantir a integração das CIPA e dos designados, conforme o caso, com o objetivo de harmonizar as políticas de segurança e saúde no trabalho.

5.5 As empresas instaladas em centro comercial ou industrial estabelecerão, através de membros de CIPA ou designados, mecanismos de integração com objetivo de promover o desenvolvimento de ações de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do ambiente e instalações de uso coletivo, podendo contar com a participação da administração do referido centro.

✓ **DA ORGANIZAÇÃO**

5.6 A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos.

5.6.1 Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes serão por eles designados.

5.6.2 Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

5.6.3 O número de membros titulares e suplentes da CIPA, considerando a ordem decrescente de votos recebidos, observará o dimensionamento previsto no Quadro I desta NR, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos de setores econômicos específicos.

5.6.4 Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva.

5.7 O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição.

5.8 É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

5.9 Serão garantidas aos membros da CIPA condições que não descaracterizem suas atividades normais na empresa, sendo vedada a transferência para outro estabelecimento sem a sua anuência, ressalvado o disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 469, da CLT.

5.10 O empregador deverá garantir que seus indicados tenham a representação necessária para a discussão e encaminhamento das soluções de questões de segurança e saúde no trabalho analisadas na CIPA.

5.11 O empregador designará entre seus representantes o Presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão, entre os titulares, o Vice-presidente.

5.12 Os membros da CIPA, eleitos e designados serão empossados no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.

5.13 Será indicado, de comum acordo com os membros da CIPA, um secretário e seu substituto, entre os componentes ou não da Comissão sendo, neste caso, necessária a concordância do empregador.

5.14 Empossados os membros da CIPA, a empresa deverá protocolar, em até dez dias, na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho, cópias das atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias.

5.15 Protocolizada na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, a CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pelo empregador, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução do número de empregados da empresa, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento.

✓ **DAS ATRIBUIÇÕES**

5.16 A CIPA terá por atribuição:

a) identificar os riscos do processo de trabalho e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;

- b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- e) realizar a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
- f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
- g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores;
- h) requerer, ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
- i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
- j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;
- l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;
- m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
- n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;
- o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT;
- p) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.

5.17 Cabe ao empregador proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho.

5.18 Cabe aos empregados:

- a. participar da eleição de seus representantes;
- b. colaborar com a gestão da CIPA;
- c. indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho;
- d. observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

5.19 Cabe ao Presidente da CIPA:

- a. convocar os membros para as reuniões da CIPA;
- b. coordenar as reuniões da CIPA, encaminhando ao empregador e ao SESMT, quando houver, as decisões da comissão;
- c. manter o empregador informado sobre os trabalhos da CIPA;
- d. coordenar e supervisionar as atividades de secretaria;
- e. delegar atribuições ao Vice-Presidente;

5.20 Cabe ao Vice-Presidente:

- a. executar atribuições que lhe forem delegadas;
- b. substituir o Presidente nos seus impedimentos eventuais ou nos seus afastamentos temporários;

5.21 O Presidente e o Vice-Presidente da CIPA, em conjunto, terão as seguintes atribuições:

- a. cuidar para que a CIPA disponha de condições necessárias para o desenvolvimento de seus trabalhos;
- b. coordenar e supervisionar as atividades da CIPA, zelando para que os objetivos propostos sejam alcançados;
- c. delegar atribuições aos membros da CIPA;
- d. promover o relacionamento da CIPA com o SESMT, quando houver;
- e. divulgar as decisões da CIPA a todos os trabalhadores do estabelecimento;
- f. encaminhar os pedidos de reconsideração das decisões da CIPA;
- g. constituir a comissão eleitoral.

5.22 O Secretário da CIPA terá por atribuição:

- a. acompanhar as reuniões da CIPA e redigir as atas apresentando-as para aprovação e assinatura dos membros presentes;
- b. preparar as correspondências e
- c. outras que lhe forem conferidas.

✓ DO FUNCIONAMENTO

5.23 A CIPA terá reuniões ordinárias mensais, de acordo com o calendário preestabelecido.

5.24 As reuniões ordinárias da CIPA serão realizadas durante o expediente normal da empresa e em local apropriado.

5.25 As reuniões da CIPA terão atas assinadas pelos presentes com encaminhamento de cópias para todos os membros.

5.26 As atas ficarão no estabelecimento à disposição dos Agentes da Inspeção do Trabalho - AIT.

5.27 Reuniões extraordinárias deverão ser realizadas quando:

- a) houver denúncia de situação de risco grave e iminente que determine aplicação de medidas corretivas de emergência;
- b) ocorrer acidente do trabalho grave ou fatal;
- c) houver solicitação expressa de uma das representações.

5.28 As decisões da CIPA serão preferencialmente por consenso.

5.28.1 Não havendo consenso e frustradas as tentativas de negociação direta ou com mediação será instalado processo de votação, registrando-se a ocorrência na ata da reunião.

5.29 Das decisões da CIPA caberá pedido de reconsideração, mediante requerimento justificado.

5.29.1 O pedido de reconsideração será apresentado à CIPA até a próxima reunião ordinária, quando será analisado, devendo o Presidente e o Vice-Presidente efetivar os encaminhamentos necessários.

5.30 O membro titular perderá o mandato sendo substituído por suplente, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa.

5.31 A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato será suprida por suplente, obedecida à ordem de colocação decrescente registrada na ata de

eleição, devendo o empregador comunicar à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego as alterações e justificar os motivos.

5.31.1 No caso de afastamento definitivo do presidente, o empregador indicará o substituto, em dois dias úteis, preferencialmente entre os membros da CIPA.

5.31.2 No caso de afastamento definitivo do vice-presidente, os membros titulares da representação dos empregados, escolherão o substituto, entre seus titulares, em dois dias úteis.

✓ DO TREINAMENTO

5.32 A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse.

5.32.1 O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da posse.

5.32.2 As empresas que não se enquadrem no Quadro I, promoverão anualmente treinamento para o designado responsável pelo cumprimento do objetivo desta NR.

5.33 O treinamento para a CIPA deverá contemplar, no mínimo, os seguintes itens:

- a. estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;
- b. metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho;
- c. noções sobre acidentes e doenças do trabalho decorrentes de exposição aos riscos existentes na empresa;
- d. noções sobre a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - AIDS e medidas de prevenção;
- e. noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;
- f. princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de controle dos riscos;
- g. organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

5.34 O treinamento terá carga horária de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa.

5.35 O treinamento poderá ser ministrado pelo SESMT da empresa, entidade patronal, entidade de trabalhadores ou por profissional que possua conhecimentos sobre aos temas ministrados.

5.36 A CIPA será ouvida sobre o treinamento a ser realizado, inclusive quanto à entidade ou profissional que o ministrará, constando sua manifestação em ata, cabendo à empresa escolher a entidade ou profissional que ministrará o treinamento.

5.37 Quando comprovada a não observância ao disposto nos itens relacionados ao treinamento, a unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, determinará a complementação ou a realização de outro, que será efetuado no prazo máximo de trinta dias, contados da data de ciência da empresa sobre a decisão.

✓ DO PROCESSO ELEITORAL

5.38 Compete ao empregador convocar eleições para escolha dos representantes dos empregados na CIPA, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso.

5.38.1 A empresa estabelecerá mecanismos para comunicar o início do processo eleitoral ao sindicato da categoria profissional.

5.39 O Presidente e o Vice Presidente da CIPA constituirão dentre seus membros, no prazo mínimo de 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso, a Comissão Eleitoral - CE, que será a responsável pela organização e acompanhamento do processo eleitoral.

5.39.1 Nos estabelecimentos onde não houver CIPA, a Comissão Eleitoral será constituída pela empresa.

5.40 O processo eleitoral observará as seguintes condições:

- a. publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso;
- b. inscrição e eleição individual, sendo que o período mínimo para inscrição será de quinze dias;
- c. liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento,

independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante;

d. garantia de emprego para todos os inscritos até a eleição;

e. realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver;

f. realização de eleição em dia normal de trabalho, respeitando os horários de turnos e em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados.

g. voto secreto;

h. apuração dos votos, em horário normal de trabalho, com acompanhamento de representante do empregador e dos empregados, em número a ser definido pela comissão eleitoral;

i. faculdade de eleição por meios eletrônicos;

j. guarda pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de cinco anos.

5.41 Havendo participação inferior a cinquenta por cento dos empregados na votação, não haverá a apuração dos votos e a comissão eleitoral deverá organizar outra votação que ocorrerá no prazo máximo de dez dias.

5.42 As denúncias sobre o processo eleitoral deverão ser protocolizadas na unidade descentralizada do MTE, até trinta dias após a data da posse dos novos membros da CIPA.

5.42.1 Compete a unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego, confirmadas irregularidades no processo eleitoral, determinar a sua correção ou proceder a anulação quando for o caso.

5.42.2 Em caso de anulação a empresa convocará nova eleição no prazo de cinco dias, a contar da data de ciência, garantidas as inscrições anteriores.

5.42.3 Quando a anulação se der antes da posse dos membros da CIPA, ficará assegurada a prorrogação do mandato anterior, quando houver, até a complementação do processo eleitoral.

5.43 Assumirão a condição de membros titulares e suplentes, os candidatos mais votados.

5.44 Em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento.

5.45 Os candidatos votados e não eleitos serão relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos, possibilitando nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes.

✓ **DAS CONTRATANTES E CONTRATADAS**

5.46 Quando se tratar de empreiteiras ou empresas prestadoras de serviços, considera-se estabelecimento, para fins de aplicação desta NR, o local em que seus empregados estiverem exercendo suas atividades.

5.47 Sempre que duas ou mais empresas atuem em um mesmo estabelecimento, a CIPA ou designado da empresa contratante deverá em conjunto com as das contratadas ou com os designados, definir mecanismos de integração e de participação de todos os trabalhadores em relação às decisões das CIPA existentes no estabelecimento.

5.48 A contratante e as contratadas, que atuem num mesmo estabelecimento, deverão implementar, de forma integrada, medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, decorrentes da presente NR, de forma a garantir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde a todos os trabalhadores do estabelecimento.

5.49 A empresa contratante adotará medidas necessárias para que as empresas contratadas, suas CIPA, os designados e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de proteção adequadas.

5.50 A empresa contratante adotará as providências necessárias para acompanhar o cumprimento pelas empresas contratadas que atuam no seu estabelecimento, das medidas de segurança e saúde no trabalho.

✓ **DISPOSIÇÕES FINAIS**

5.52 Esta norma poderá ser aprimorada mediante negociação, nos termos de portaria específica.

6. MATERIAIS E METÓDOS

6.1 GESTÃO 2009/2010

A cada eleição para a escolha dos membros da CIPA, renova-se a esperança de que os objetivos e as metas em relação à prevenção de acidentes serão atingidos.

A equipe utilizada para o nosso estudo será a Gestão 2009/2010, empossada no dia 26 de outubro de 2009, registrada na DRT/PR sob nº. 17, conforme estabelecido na NR-5, aprovada pela Portaria nº 8/99, pelo fato de esta estar buscando renovação através de planejamento das atividades a serem realizadas em todas as áreas, tendo por objetivo a continuidade do trabalho em gestões futuras.

6.2 PREPARAÇÃO DA NOVA GESTÃO

A equipe formada é constituída por 18 membros, titulares e suplentes, sendo 9 representantes do empregador, por ele designado e 9 representantes dos empregados, eleitos em votação secreta, representando, obrigatoriamente, os setores de maior risco de acidentes e com maior número de funcionários.

O número de titulares e suplentes obedece o dimensionamento previsto no Quadro I da NR-5. O grau de risco no local de trabalho também é levado em conta para a organização da CIPA; para a fabricação de madeira aglomerada o Grau de Risco é 3, conforme previsto Quadro I da NR-4.

Os candidatos mais votados assumiram a condição de membros titulares. Os demais candidatos assumiram a condição de suplentes, de acordo com a ordem decrescente de votos recebidos.

TABELA 1 – REPRESENTANTES DO EMPREGADOR GESTÃO 2009/2010

Representantes do Empregador	Setor onde trabalha
1º Titular - Presidente	Engenharia
2º Titular - Secretária	Controle de Qualidade
3º Titular	Controle de Qualidade
4º Titular	Manutenção Elétrica
5º Titular	Manutenção Mecânica
1º Suplente	Produção
2º Suplente	Recursos Humano
3º Suplente	Recepção de Madeira
4º Suplente	Meio Ambiente

TABELA 2 – REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS GESTÃO 2009/2010

Representantes do Empregador	Setor onde trabalha
1º Titular - Vice-presidente	Preparação de Cepilho
2º Titular	Afiação
3º Titular	Manutenção Mecânica
4º Titular	Produção
5º Titular	Almoxarifado
1º Suplente	Secador
2º Suplente - Secretária substituta	Ambulatório
3º Suplente	PCMN
4º Suplente	Preparação de Cepilho

Participaram todos os componentes da CIPA, titulares e suplentes, do treinamento sobre Prevenção de Acidentes do Trabalho, de que trata a NR-5, realizado pela equipe SESMT, no período de 24 h, obedecendo ao seguinte currículo básico:

- ✓ Riscos Ambientais e operacionais
- ✓ Introdução à Segurança do Trabalho
- ✓ Equipamento de Proteção Individual
- ✓ Princípios básicos da prevenção de incêndios
- ✓ Estudo da NR-5
- ✓ Reunião da CIPA
- ✓ Primeiros Socorros

6.3 PROGRAMAÇÃO DA CIPA-GESTÃO 2009/2010

Para que a CIPA pudesse ser mais atuante na empresa, a equipe optou, além das reuniões mensais, (obrigatórias conforme NR-5, planejada no início da gestão), pela realização de reuniões semanais, para que haja mais tempo de dedicação de toda a equipe para trabalhar em prol da segurança, buscando neste período eliminar as pendências e levantar melhorias nas áreas, conforme informações levantadas pelo próprio cipeiro com os seus colegas da sua área de trabalho.

As reuniões semanais não são obrigatórias, sendo nas sextas-feiras, alternando uma semana à tarde e outra de manhã, para atender os três turnos (A, B, C). No período de 1 hora, é o momento de o cipeiro trazer para a reunião solicitação de melhorias que ele levantou em sua área, na semana, buscando estabelecer plano de ação para alcançar os objetivos de assuntos de reuniões anteriores que não foram resolvidos e verificação do andamento das atividades realizada pela CIPA, como programação da Sipat, inspeção nas áreas, atualização dos mapas de riscos, programação de treinamentos e palestras.

Todas as reuniões semanais possuem atas assinadas pelos participantes, que ficam sob a guarda da Secretária, para arquivo em pasta correspondente ao assunto tratado. Há, também, uma planilha de pendências onde são incluídos itens de melhorias de segurança levantados nas reuniões, sendo nela estipulados prazos e responsáveis.

A frequência dos cipeiros nas reuniões semanais, é divulgada na reunião mensal, para que todos tenham conhecimento do comprometimento dos cipeiros, já que sendo esta uma reunião não obrigatória, demonstra o interesse para que as metas sejam atingidas e de que ele não está na equipe apenas para garantir dois anos de estabilidade de emprego.

O interesse em divulgar o comprometimento dos cipeiros é para que todos os colaboradores da empresa sejam conscientes no momento da votação, escolhendo um representante que atue nas melhorias em segurança, visando garantir um ambiente de trabalho mais saudável e sem riscos de acidentes.

Na reunião mensal, busca-se a participação de todos os colaboradores da planta, sendo divulgado o convite por e-mail e avisos nos murais de todas as áreas.

Na reunião mensal, são apresentadas todas as melhorias e atividades realizadas pela CIPA, SESMT, Recursos Humanos e informações do planejado para o próximo mês. Também, é nessa reunião que são informados quando há ocorrência de acidente ou incidente no mês, sendo apresentadas pelo supervisor da área da ocorrência bem como os planos de ação para que o acidente ou incidente não mais aconteça.

Nas ocorrências de acidente ou incidentes, são designados representantes da equipe da CIPA para participarem da investigação do acidente/incidente, juntamente com a Segurança e o Supervisor da área, para que, em conjunto, possam levantar as causas fundamentais e tratativas de melhorias sejam realizadas.

7. RESULTADOS E DISCUSSÕES

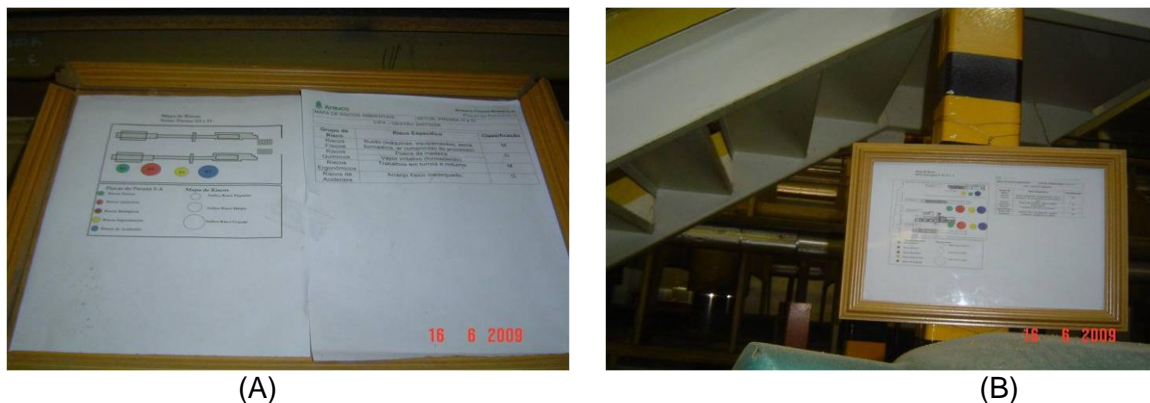
7.1 MAPAS DE RISCOS AMBIENTAIS

O mapeamento de riscos ambientais das áreas foi atualizado pela equipe da CIPA, nos três primeiros meses da Gestão, sendo coletado o maior número possível de informações sobre os riscos existentes nos ambientes de trabalho, com o auxílio dos funcionários da área.

Após a distribuição dos Mapas de Riscos nas áreas, a CIPA auxiliou os colaboradores na utilização desta ferramenta, orientando buscar as informações

neles contidas como uma medida de prevenção e alerta para os riscos presentes na área.

FIGURA 19 - MAPAS DE RISCOS (A) ANTES E (B) DEPOIS



7.2 TREINAMENTOS

Em conjunto com a equipe SESMT, a CIPA promoveu, até o momento, treinamentos e procedimentos para aprimorar a habilidade no uso das ferramentas de segurança fornecidas pela empresa, que são:

- **BLOQUEIO DE ENERGIAS PERIGOSAS**

Bloqueio de Energias Perigosas são ferramentas disponíveis para a proteção dos colaboradores contra equipamentos que inadvertidamente poderiam funcionar, movimentar-se, desprender energia ou liberar produtos perigosos, durante a realização dos serviços ou manutenção nos equipamentos, tais como: instalação, construção, inspeção, limpeza, lubrificação, reparos, montagem e ajustes ou outro trabalho que envolva qualquer outro tipo de energia que traga riscos as atividades dos executantes.

Foram estabelecidas para o bloqueio de energias perigosas: normas técnicas e administrativas de segurança, documentadas, visando à prevenção de acidentes, acesso a todas as informações e principalmente, para manter reciclagens periódicas.

- **FOCO**

É um formulário de Observação Comportamental em Segurança do Trabalho e Meio Ambiente, onde o colaborador tem a oportunidade de registrar

qualquer situação de risco a acidentes como atos inseguros, ambientes inseguros e situações que afetam ao meio ambiente, sendo encaminhado para a equipe de segurança, que irá tomar as devidas providências. Além do registro, o observador deve abordar o colaborador que possa cometer o ato inseguro, evitando assim que o acidente o ocorra.

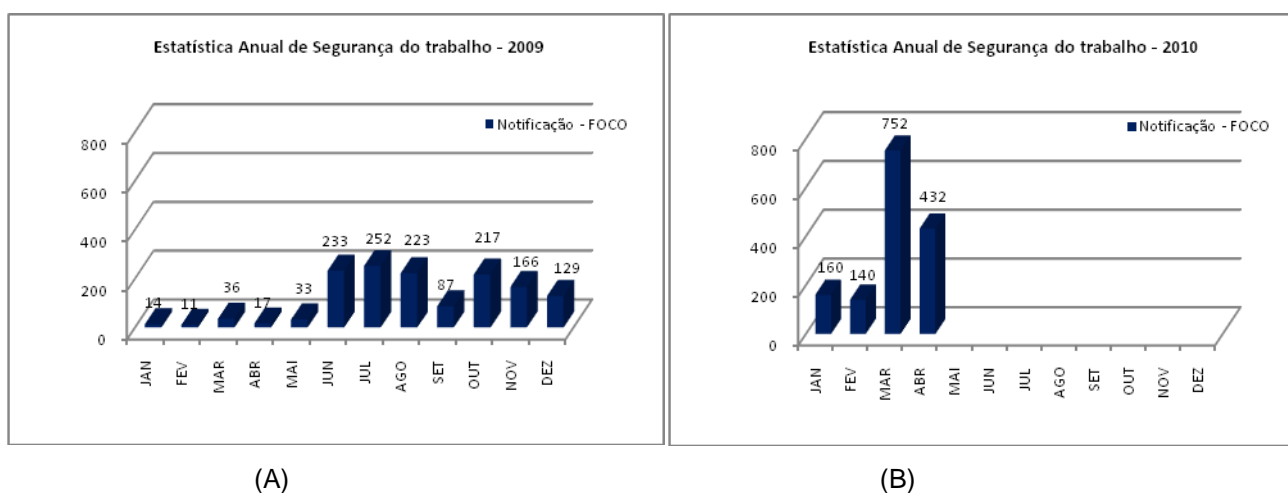
FIGURA 20 - TREINAMENTO DO PROCEDIMENTO DO FOCO



O FOCO também é utilizado para registros positivos, reconhecendo colaboradores e áreas que são exemplares em atos seguros, contribuindo e visando garantir um ambiente de trabalho mais saudável e sem riscos de acidentes.

Através dos treinamentos do procedimento FOCO e incentivos nas reuniões mensais da CIPA, os registros cresceram consideravelmente nesses últimos meses, demonstrando o comprometimento dos colaboradores no uso da ferramenta e na busca de melhorias de segurança.

FIGURA 21 - ESTATÍSTICA ANUAL DE SEGURANÇA DO TRABALHO (A) 2009 E (B) 2010



7.3 PALESTRAS

A CIPA busca, mensalmente, realizar palestras voltada à segurança, de acordo com a necessidade vista pela equipe, buscando assim, a conscientização dos colaboradores aos riscos de acidentes.

TABELA 3 – PROGRAMAÇÃO DE PALESTRAS

Palestra nº	Data	Tema	Horário e Local
1	27/11/2009	Ferramentas da segurança	08hs a 09hs Auditório Terracota
2	18/12/2009	Prevenção de Acidentes	08hs a 09hs Auditório Terracota
3	20/01/2010	Bloqueio de Energias	08hs a 09hs Auditório Terracota
4	28/01/2010	Acidentes de Motos	08hs a 09hs Auditório Terracota
5	12/02/2010	Campanha DST/AIDS	08hs a 09hs Auditório Terracota
6	18/03/2010	Motivação	08hs a 09hs Auditório Terracota
7	25/03/2010	1º Socorros	08hs a 09hs Auditório Terracota

7.4 INVESTIGAÇÕES DE ACIDENTES E INCIDENTES

A investigação é realizada na ocorrência de acidente ou incidente para buscar as causas destes e medidas de ações para eliminação dos riscos.

A identificação e a eliminação dos riscos são medidas fundamentais para evitar que acidentes semelhantes venham a ocorrer. Para isso, os colaboradores são sempre orientados a comunicar ao seu supervisor sobre qualquer situação insegura ou a ocorrência de acidente. O reflexo desse trabalho pode ser verificado pelos dados demonstrados nos gráficos abaixo:

FIGURA 22 - ACIDENTES COM AFASTAMENTO (A) 2009 E (B) 2010

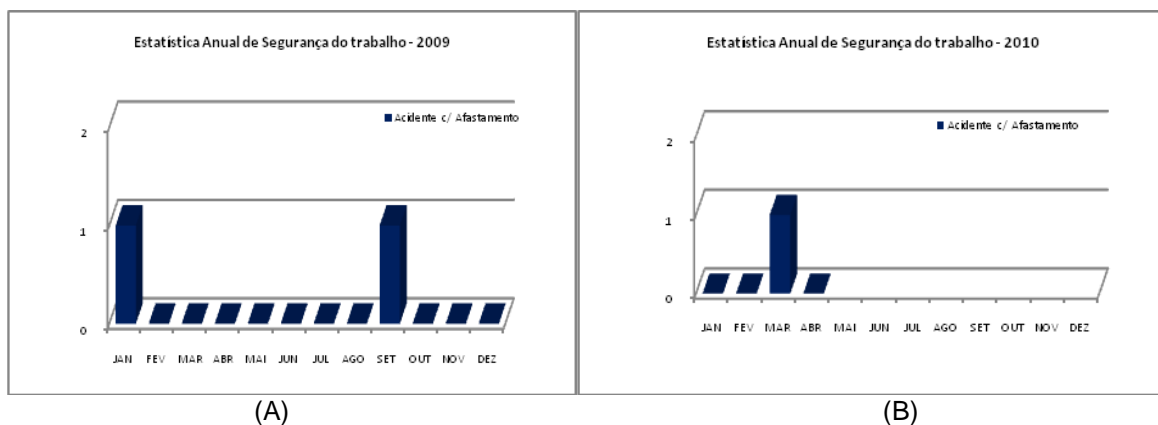


FIGURA 23 - ACIDENTES SEM AFASTAMENTO (A) 2009 E (B) 2010

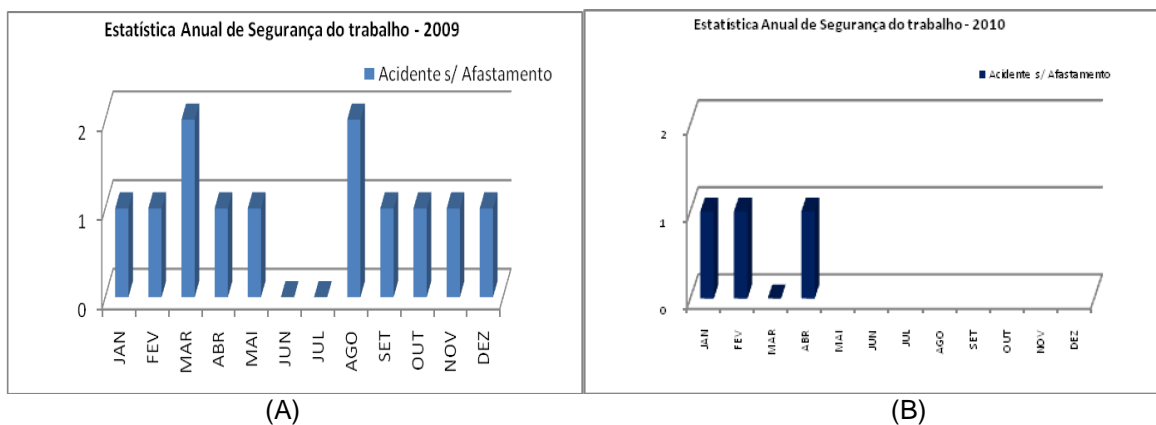
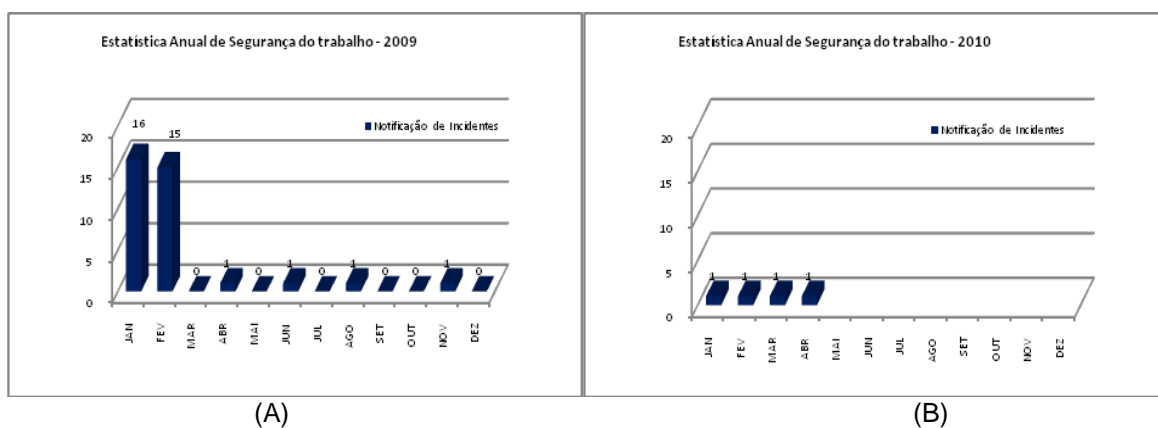


FIGURA 24 – NOTIFICAÇÃO DE INCIDENTES (A) 2009 E (B) 2010



7.5 INSPEÇÕES NAS ÁREAS

Na busca de evitar acidentes, a CIPA realiza, mensalmente, inspeções em áreas, para localizar situações que possam provocar acidentes e providenciar que as medidas preventivas sejam tomadas. Foi elaborado um “check list” para ser

seguido nas inspeções, com a participação de funcionários da área, para que o levantamento seja completo.

São priorizadas inspeções em áreas de maior risco, ou quando há a notificação de acidentes ou incidentes.

Após as inspeções, um relatório é gerado e enviado ao supervisor da área para que as providências cabíveis sejam tomadas, e prazos para a resolução sejam determinados.

7.6 FREQUÊNCIA DOS CIPEIROS

Os membros da CIPA devem atuar nas áreas que necessitam de melhorias em segurança. Os participantes que realmente atuam, são também os que freqüentam as reuniões semanais na busca de auxiliar nas melhorias em segurança. É notório que o aumento da atuação dos cipeiros nas áreas, promove o envolvimento de todos os funcionários na mudança do comprometimento com a segurança, na conscientização e na prevenção de impactos ambientais, nos riscos de acidentes e de doenças ocupacionais, colaborando, dessa maneira, para a melhoria das condições do ambiente de trabalho.

FIGURA 25 - FREQUÊNCIA DOS CIPEIROS NAS REUNIÕES SEMANAIS (SEM OBRIGATORIEDADE) CIPA 2009/2010

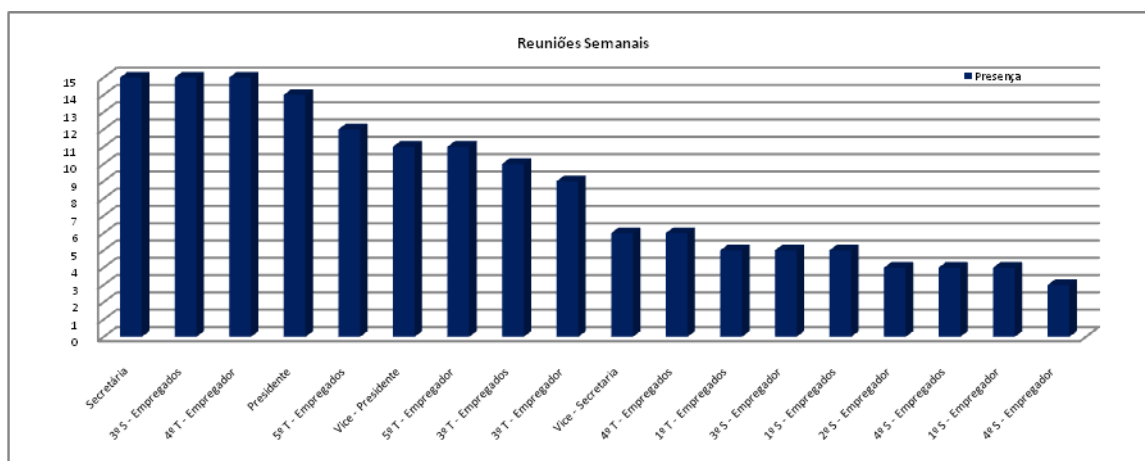
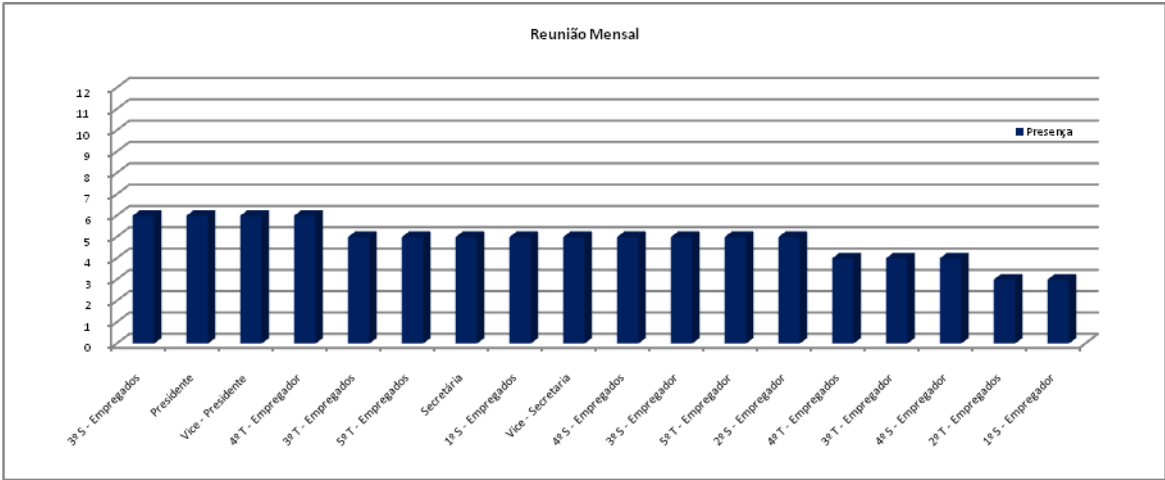


FIGURA 26 - FREQUÊNCIA DOS CIPEIROS NAS REUNIÕES MENSAIS CIPA 2009/2010



Legenda:

T - Empregados: Titular representante dos empregados

T - Empregador: Titular representante do empregador

S – Empregados: Suplente representante dos empregados

S – Empregador: Suplente representante do empregador

8. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

A conscientização e a formação dos trabalhadores no local de trabalho são as melhores formas para prevenir acidentes e contribuir na aplicação de todas as medidas de segurança coletiva e individual, inerentes às atividades desenvolvidas.

Prevenir é a melhor forma de evitar que os acidentes aconteçam. As ações e medidas destinadas a evitar acidentes de trabalho estão diretamente dependentes do tipo de atividade exercida, do ambiente de trabalho e das tecnologias, técnicas utilizadas e comportamento do trabalhador. Conforme verificado nos dados obtidos neste trabalho, nota-se que, com o comprometimento e motivação dos membros da CIPA, em atuar nas áreas na busca de melhorias em segurança, facilitam alcançar um ambiente de trabalho mais saudável e sem riscos de acidentes.

9. ANEXOS



Anexo 1: CALENDÁRIO ANUAL DAS REUNIÕES ORDINÁRIAS DA CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES-GESTÃO 2009/2010

REUNIÕES Nº	DATA	HORÁRIO
1ª	29 / 10 / 2009	08h00min
2ª	26 / 11 / 2009	08h00min
3ª	17 / 12 / 2009	08h00min
4ª	28 / 01 / 2010	08h00min
5ª	25 / 02 / 2010	08h00min
6ª	25 / 03 / 2010	08h00min
7ª	29 / 04 / 2010	08h00min
8ª	27 / 05 / 2010	08h00min
9ª	24 / 06 / 2010	08h00min
10ª	22 / 07 / 2010	08h00min
11ª	19 / 08 / 2010	08h00min
12ª	23 / 09 / 2010	08h00min

LOCAL DA REUNIÃO: Auditório Terracota
DURAÇÃO DE CADA REUNIÃO: 1h00min

Presidente da CIPA

Anexo 2: CALENDÁRIO DAS REUNIÕES SEMANAIS DA CIPA GESTÃO 2009/2010


REUNIÕES Nº	DATA	HORÁRIO
1ª	29/10/09	07h30min
2ª	06/11/09	15h30min
3ª	13/11/09	07h30min
4ª	27/11/09	14h30min
5ª	04/12/09	07h30min
6ª	11/12/09	14h30min
7ª	18/12/09	07h30min
8ª	23/12/09	14h30min
9ª	30/12/09	07h30min
10ª	08/01/10	14h30min
11ª	15/01/10	07h30min
12ª	22/01/10	14h30min
13ª	29/01/10	07h30min
14ª	05/02/10	14h30min
15ª	12/02/10	07h30min
16ª	19/02/10	15h00min
17ª	26/02/10	07h30min
18ª	05/03/10	15h00min
19ª	12/03/10	07h30min
20ª	19/03/10	15h00min
21ª	26/03/10	07h30min
22ª	02 /04/10	15h00min
23ª	09/04/10	07h30min
24ª	16/04/10	15h00min
25ª	23/04/10	07h30min
26ª	30/04/10	15h00min
27ª	07/05/10	07h30min
28ª	14/05/10	15h00min
29ª	21/05/10	07h30min
30ª	28/05/10	15h00min
31ª	11/06/10	15h00min
32ª	18/06/10	07h30min
33ª	25/06/10	15h00min
34ª	02/07/10	07h30min
35ª	09/07/10	15h00min
36ª	16/07/10	07h30min
37ª	23/07/10	15h00min
38ª	30/07/10	07h30min
39ª	06/08/10	15h00min
40ª	13/08/10	07h30min
41ª	20/08/10	15h00min
42ª	27/08/10	07h30min
43ª	03/09/10	15h00min
44ª	10/09/10	07h30min
45ª	17/09/10	15h00min

Anexo 3: BLOQUEIO DE ENERGIAS PERIGOSAS

- Cartão utilizado para identificação do bloqueio:



- Revisão do sistema de bloqueio:

 ARAUCO REVISÃO DO SISTEMA DE BLOQUEIO				
Data da auditoria: ____/____/____				
Equipe auditora: _____				
Técnico Eletrotécnico: _____				
Operador: _____				
Empresa: _____				
Nº	ITEM	SIM	NÃO	OBSERVAÇÃO
1	A quantidade de cartões no SCANIN está de acordo com a quantidade de pessoas que estão trabalhando nos equipamentos?			
2	Os cartões estão bem fixados e impossibilitados de serem removidos com facilidade?			
3	No momento da retirada dos cartões estão presentes além do Técnico eletrotécnico responsável, os demais colaboradores que trabalharam no equipamento?			
4	Terminado o bloqueio, foram retirados todos os cartões?			
5	Foi realizada uma inspeção visual nos equipamentos, antes de energizá-los?			

Anexo 4: QUADRO I Dimensionamento de CIPA NR4 - Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE (Versão 2.0)*, com correspondente Grau de Risco - GR para fins de dimensionamento do SESMT

16 FABRICAÇÃO DE PRODUTOS DE MADEIRA	
16.1 Desdobramento de madeira	
16.10-2 Desdobramento de madeira	3
16.2 Fabricação de produtos de madeira, cortiça e material trançado, exceto móveis	
16.21-8 Fabricação de madeira laminada e de chapas de madeira compensada, prensada e aglomerada	3
16.22-6 Fabricação de estruturas de madeira e de artigos de carpintaria para construção	3
16.23-4 Fabricação de artefatos de tanoaria e de embalagens de madeira	3
16.29-3 Fabricação de artefatos de madeira, palha, cortiça, vime e material trançado não especificados anteriormente, exceto móveis	3
17 FABRICAÇÃO DE CELULOSE, PAPEL E PRODUTOS DE PAPEL	
17.1 Fabricação de celulose e outras pastas para a fabricação de papel	
17.10-9 Fabricação de celulose e outras pastas para a fabricação de papel	3
17.2 Fabricação de papel, cartolina e papel-cartão	
17.21-4 Fabricação de papel	3
17.22-2 Fabricação de cartolina e papel-cartão	3
17.3 Fabricação de embalagens de papel, cartolina, papel-cartão e papelão ondulado	
17.31-1 Fabricação de embalagens de papel	2
17.32-0 Fabricação de embalagens de cartolina e papel-cartão	2
17.33-8 Fabricação de chapas e de embalagens de papelão ondulado	2
17.4 Fabricação de produtos diversos de papel, cartolina, papel-cartão e papelão ondulado	
17.41-9 Fabricação de produtos de papel, cartolina, papel-cartão e papelão ondulado para uso comercial e de escritório	2
17.42-7 Fabricação de produtos de papel para usos doméstico e higiênico-sanitário	2
17.49-4 Fabricação de produtos de pastas celulósicas, papel, cartolina, papel-cartão e papelão ondulado não especificados anteriormente	2

* Informações sobre detalhamentos dos CNAE ver <http://www.ibge.gov.br/concla/default.php>

Anexo 5: QUADRO I - Dimensionamento de CIPA NR5

QUADRO I

* G R U P O S	Nº de Empregados no Estabelecimento Nº de Membros da CIPA	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
C-1	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	3	4	7	9	12	2
C-1a	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	4	5	8	9	12	2
C-2	Efetivos		1	1	2	2	3	4	4	5	6	7	10	11	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	7	9	1
C-3	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	7	10	10	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	8	8	2
C-3a	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-4	Efetivos			1	1	1	1	1	2	2	2	3	5	6	1
	Suplentes			1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	4	1
C-5	Efetivos		1	1	2	3	3	4	4	4	6	9	9	11	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	4	4	5	7	7	9	2
C-5a	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	6	7	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1
C-6	Efetivos		1	1	2	3	3	4	5	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	4	4	4	6	8	10	2
C-7	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	1
C-7a	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	8	2

OBS.: Os membros efetivos e suplentes terão representantes dos Empregadores e Empregados.


* As atividades econômicas integrantes dos grupos estão especificadas por CNAE nos [QUADROS II](#) e [III](#).

Anexo 6: QUADRO II Dimensionamento de CIPA NR5 - Agrupamento de setores econômicos pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, para dimensionamento de CIPA
(Dado pela Portaria SIT n.º 14, de 21 de junho de 2007)

GRUPO	C-1	Minerais							
1000.6	1110.0	1120.7	1310.2	1321.8	1322.6	1323.4	1324.2	1325.0	1329.3
1410.9	1421.4	1422.2	1429.0	2310.8	2330.2	2620.4	2691.3	2692.1	
GRUPO	C-1a	Minerais '							
2320.5	2340.0								
GRUPO	C-2	Alimentos							
1511.3	1512.1	1513.0	1514.8	1521.0	1522.9	1523.7	1531.8	1532.6	1533.4
1541.5	1542.3	1543.1	1551.2	1552.0	1553.9	1554.7	1555.5	1556.3	1559.8
1561.0	1562.8	1571.7	1572.5	1581.4	1582.2	1583.0	1584.9	1585.7	1586.5
1589.0	1591.1	1592.0	1593.8	1594.6	1595.4	1600.4			
GRUPO	C-3	Têxteis							
1711.6	1719.1	1721.6	1722.1	1723.0	1724.8	1731.0	1732.9	1733.7	1741.8
1749.3	1750.7								
GRUPO	C-3a	Têxteis '							
1761.2	1762.0	1763.9	1764.7	1769.8	1771.0	1772.8	1779.5		
GRUPO	C-4	Confecção							
1811.2	1812.0	1813.9	1821.0	1822.8					
GRUPO	C-5	Calçados e Similares							
1910.0	1931.3	1932.1	1933.0	1939.9	5272.8				
GRUPO	C-5a	Calçados e Similares '							
1921.6	1929.1								
GRUPO	C-6	Madeira							
2010.9	2021.4	2022.2	2023.0	2029.0	3611.0				
GRUPO	C-7	Papel							
2131.8	2132.6	2141.5	2142.3	2149.0					
GRUPO	C-7a	Papel '							
2110.5	2121.0	2122.9							
GRUPO	C-8	Gráficos							
2211.0	2212.8	2213.6	2214.4	2219.5	2221.7	2222.5	2229.2	9240.1	
GRUPO	C-9	Som & Imagem							
2231.4	2232.2	2233.0	2234.9	7491.8	9211.8	9212.6	9213.4	9221.5	9222.3
9231.2	9232.0	9239.8							
GRUPO	C-10	Químicos							
2411.2	2412.0	2413.9	2414.7	2419.8	2421.0	2422.8	2429.5	2431.7	2432.5
2433.3	2441.4	2442.2	2451.1	2452.0	2453.8	2454.6	2461.9	2462.7	2463.5
2469.4	2471.6	2472.4	2473.2	2481.3	2482.1	2483.0	2491.0	2493.7	2494.5
2495.3	2496.1	2499.6	2521.6	2522.4	2529.1	3141.0	3142.9	3614.5	
GRUPO	C-11	Borracha							
2511.9	2512.7	2519.4							


Anexo 7: **QUADRO III** Dimensionamento de CIPA NR5 - Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE (Versão 2.0), com correspondente agrupamento para dimensionamento da CIPA (*Dado pela Portaria SIT n.º 14, de 21 de junho de 2007*)

CNAE	Descrição	Grupo
16.10-2	Desdobramento de madeira	C-6
16.21-8	Fabricação de madeira laminada e de chapas de madeira compensada, prensada e aglomerada	C-6
16.22-6	Fabricação de estruturas de madeira e de artigos de carpintaria para construção	C-6
16.23-4	Fabricação de artefatos de tanoaria e de embalagens de madeira	C-6
16.29-3	Fabricação de artefatos de madeira, palha, cortiça, vime e material trançado não especificados anteriormente, exceto móveis	C-6
17.10-9	Fabricação de celulose e outras pastas para a fabricação de papel	C-7a
17.21-4	Fabricação de papel	C-7a
17.22-2	Fabricação de cartolina e papel-cartão	C-7a
17.31-1	Fabricação de embalagens de papel	C-7
17.32-0	Fabricação de embalagens de cartolina e papel-cartão	C-7
17.33-8	Fabricação de chapas e de embalagens de papelão ondulado	C-7
17.41-9	Fabricação de produtos de papel, cartolina, papel-cartão e papelão ondulado para uso comercial e de escritório	C-7
17.42-7	Fabricação de produtos de papel para usos doméstico e higiênico-sanitário	C-7
17.49-4	Fabricação de produtos de pastas celulósicas, papel, cartolina, papel-cartão e papelão ondulado não especificados anteriormente	C-7



FOCO!

em Segurança




Formulário de Observação Comportamental

“Lembre-se nenhum trabalho é tão urgente que não possa ser feito com segurança”

Pirâmide da Segurança

A Pirâmide é o resultado da estatística que mostra que a cada 600 condições e atos inseguros acontecem 30 acidentes sem afastamento, 10 acidentes com afastamento e 1 acidente grave



Nível	Quantidade	Descrição
1	1	Acidente grave/fatal
10	10	Acidente com afastamento
30	30	Acidente sem afastamento
600	600	Atos e condições inseguras

**Saúde, integridade e vida.
Vamos celebrá-las.**

REFERÊNCIAS

1. CAMPANHOLE, H.L. & CAMPANHOLE, A. - *Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Complementar*. São Paulo: Editora Atlas, 1998 98º ed.
2. DAL ROSSO, S. - *A Inspeção do Trabalho - Capítulo 9 do Livro "A Jornada de Trabalho na Sociedade. O Castigo de Prometeu"*. Brasília (DF): Sindicato Nacional dos Agentes da Inspeção do Trabalho (SINAIT), 1997. 42p.
3. LAURELL, A. C. & NORIEGA, M. - *Processo de Produção e Saúde: trabalho e desgaste operário*. São Paulo: Hucitec 1989.
4. MERINO, J. M. - *A Proteção Trabalhista do Estado e a Inspeção do Trabalho*. Trad. Maria Vera de Paula Gomes. Brasília (DF): Sindicato Nacional dos Agentes da Inspeção do Trabalho (SINAIT), 1998. 39p.
5. MOURA, M. A. - *Um olhar coletivo*. Revista Proteção, 40-43, maio de 1998.
6. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. *Manuais de Legislação Atlas*. São Paulo: Editora Atlas, 2010. 65º ed.